

精神障害者・発達障害者の雇用における
課題と配慮の推進に関する調査研究

2013年 3月

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

精神障害者・発達障害者の雇用における課題と 配慮の推進に関する調査研究

2013年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでおります。

そのような調査・研究の一環として、当センターの研究部門では、「精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮に関する研究」を実施し、精神障害者及び発達障害者の雇用における課題と配慮の推進状況について調査・分析を行うとともに、今後の課題を考察しました。本書はその結果をまとめたものです。

本書が、関係者の方々の参考となり、我が国における職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

2013年3月

独立行政法人高齢・障害者・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 下矢雅美

執筆担当者

石川 球子（障害者職業総合センター事業主支援部門特別研究員）

謝辞

本研究を実施するにあたり、地域障害者職業センター及び関係機関のみなさまから多大なご協力を賜りました。

第1章では、発達障害者支援センターのみなさま、就労継続支援事業所のみなさま、NPO法人のみなさま、第2章では、特別支援学校のみなさま、就労移行支援事業所のみなさま、地域障害者職業センターのみなさまにご協力いただき、アンケート調査及びヒアリング調査から精神障害者と発達障害者の雇用における課題と配慮推進に関する貴重な事例を収集することができました。

お忙しい中ご協力くださいましたみなさまに、ここで改めて御礼申し上げますとともに、心より感謝申し上げます。

目次

はじめに

1 本書の趣旨	i
2 研究の方法	i
3 本書の内容	ii
第1章 問題の所在 —産業精神保健の三次予防としての配慮の重要性—	1
1 企業のリスク管理と経営の側面からみた精神障害を有する従業員のための配慮の重要性	1
(1) 精神障害者のリカバリーへの支援 —本人の強さを生かす配慮・支援の重要性—	2
(2) ストレングスマデルに基づく支援	5
(3) 精神障害者のリカバリーに繋がる配慮推進の必要性 —ストレングスマデルに基づく 配慮—	6
2 企業のリスク管理と経営の側面からみた発達障害を有する従業員のための配慮の重要性	8
(1) 高機能広汎性発達障害を有する利用者に特化したNPO法人の取組	8
(2) 実業を通じた自立型福祉施設としての就労支援力強化のためのプロジェクトの取組	14
(3) 取組の事例から考えられる問題の所在	22
第2章 配慮推進事例と課題に関する調査	25
1 「配慮推進事例と課題に関する調査」の目的と方法	25
2 「配慮推進事例と課題に関する調査」特別支援学校調査の結果	26
(1) 調査項目別の集計結果	26
(2) 「特別支援学校調査」配慮事例にみる配慮の推進状況	35
3 「配慮推進事例と課題に関する調査」就労移行支援事業所調査の結果	44
(1) 調査項目別の集計結果	44
(2) 「就労移行支援事業所調査」配慮事例にみる配慮の推進状況	58
4 地域障害者職業センターの事例調査の結果	86
(1) 統合失調症を有する従業員に対する段階的な勤務時間延長と仕事の難易度への配慮	86
(2) 金融業での職務をこなす広汎性発達障害と抑うつ状態を有する従業員のための配慮事例	87
(3) 発達障害を有する従業員の障害に配慮しつつ、事業所全体としても効率のよい業務を展開できた 事例	88
(4) 自閉性障害を有する従業員のための構造化による配慮事例	89
5 地域障害者職業センターがよく相談を受けることがらと推進の妨げとなることがら	90

第3章 調査結果に基づく配慮推進状況と事業主支援ニーズの分析	93
1 調査結果に基づく配慮推進状況の分析	93
(1) 特別支援学校事例にみる配慮推進状況の分析	93
(2) 就労移行支援事業所事例にみる精神障害を有する従業員への配慮推進状況の分析	95
(3) 就労移行支援事業所事例にみる発達障害を有する従業員への配慮推進状況の分析	97
(4) 全体的な分析	101
2 配慮推進に関する事業主支援ニーズの分析	102
(1) 精神障害を有する従業員に対して必要となる配慮事項	102
(2) 精神障害を有する従業員のための配慮についての先行文献による補遺	108
(3) 発達障害を有する従業員への配慮推進に関する事業主支援ニーズ	109
終章 研究のまとめと今後の課題	121
1 精神障害を有する従業員のための配慮と推進上の課題	121
(1) 精神障害者等の一般就労への移行状況と課題	121
(2) 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行状況と事業主の期待する役割 — 就労移行支援事業所に焦点をあてて —	124
(3) ネットワークによる配慮の推進	126
2 発達障害を有する従業員のための配慮と推進上の課題	128
(1) 働く経験と配慮の推進	128
(2) 発達障害の特性と配慮	128
(3) 引きこもり期間のある従業員と配慮	129
(4) スキル獲得の支援	129
おわりに	129
巻末資料	133
参考事例 「知的障害を有する従業員のための配慮推進事例」	133

はじめに

1 本書の趣旨

精神障害者、発達障害者などきめ細かい支援を必要とする者の就職件数やメンタルヘルス不調で休職・離職する者が増加する中で、事業主にはこれらの従業員に対する適切な配慮が求められている。こうした配慮については、従業員の障害特性に起因する個別課題の見極めとそれに基づく配慮の実施が重要であることが先行事例において示されている。

支援者が行う事業主の推進する配慮への支援は、産業精神保健の三次予防そして二次予防の観点からも重要となる。精神障害者については、休職した場合において職場から切り離されることなく職業生活への復帰を果たせるよう職場、産業医等との連携を継続すること、就職する場合においても家族、支援機関などから収集した情報を基にして、従業員の上司や人事担当者等が適切な配慮を実施することが求められる。また、発達障害者については、発達障害に起因する心因性の症状などに対応する配慮も必要となる。

このようなきめ細かい障害に応じた配慮を行うには、障害特性に関する知識やノウハウが必要となり、事業主のみでは必ずしも十分な対応は行えない。そのため、地域障害者職業センター等の就労支援機関が、事業所が適切な配慮を行うための効果的な支援を行うことが求められている。

そこで本書では、精神障害者、発達障害者に対する事業主による配慮の取組実践事例及び配慮推進における事業主支援の実状と課題等を収集・整理し、支援機関に対して提供することにより、支援機関関係者による適切な配慮に関する事業主支援の推進に資することとした。

2 研究の方法

本書の作成の趣旨は上述のとおりであり、具体的には文献調査、有識者ヒアリング、配慮推進事例と課題に関する調査を以下の方法で行った。

(1) 文献調査

精神障害者及び発達障害者に対する配慮に関する実践例等の先行研究(国内・外の文献)の収集と分析を行った。なお、研究の推進にあたっては平成23年度の研究において分析を進めた職場における心の病の多様化・重複化の現状(障害者職業総合センター,2011)についても念頭におき調査を実施した。

(2) 有識者ヒアリング

精神障害者については、リカバリーの考え方に基づく支援について関係支援機関の取り組みに関するヒアリングを実施した。

発達障害者については、高機能広汎性発達障害者の支援ニーズとしての配慮についてNPO法人、発達障害障害者支援センター、障害者就労継続支援事業所の取り組みについてヒアリングを実施した。

(3) 配慮推進事例と課題に関する調査

精神障害者及び発達障害者に対する配慮推進事例と課題に関する郵送調査を実施した。

本調査は就労支援機関に対する郵送調査であり、就労移行支援事業所及び特別支援学校(高等部を併設する)を対象に配慮事例の収集と配慮推進の課題に関する調査を実施し、その結果について分析した。さらに、地域障害者職業センターに対して配慮推進事例の調査を行い、各配慮推進事例の推進状況とその効果等について検討した。

3 本書の内容

本書の内容は上記の活動による成果として、産業精神保健の二次及び三次予防、そして企業のリスク管理と経営の側面からみた精神障害及び発達障害を有する従業員のための配慮の重要性と課題、特別支援学校及び就労移行支援事業所を対象とした「配慮推進事例と課題に関する調査」の実施とその結果、地域障害者職業センターの事例調査の結果、これらの調査結果に基づく配慮推進事例の報告と事業主支援ニーズの分析、そして今後の課題についてまとめた。

第1章

問題の所在

—産業精神保健の三次予防としての配慮の重要性—

第1章 問題の所在

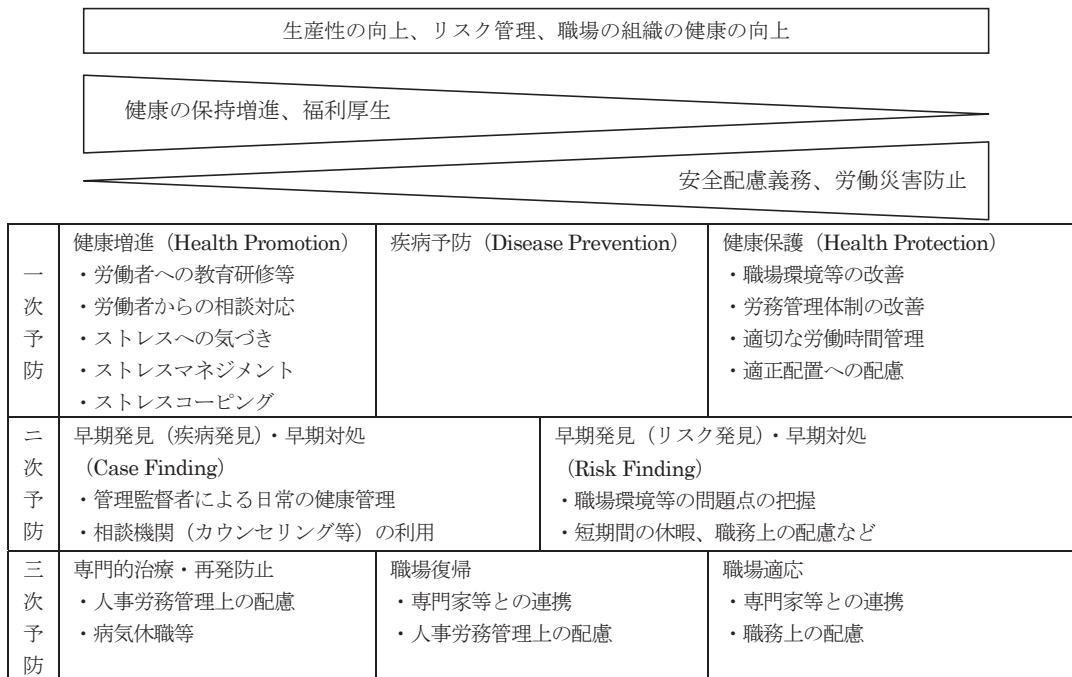
—産業精神保健の三次予防としての配慮の重要性—

職場におけるメンタルヘルス対策は平成18年3月に策定された「労働者の心の健康の保持維持のための指針」(厚生労働省)により推進されている。本指針を実施するための手段には、一次予防(健康増進・環境等の改善)、二次予防(適切な早期発見・早期対策)、三次予防(医療や職業リハビリテーション機関などの事業場外資源と職場との連携による再発防止・職場復帰・職場適応)がある。

本章では、配慮について、主として三次予防の観点から、その重要性和配慮を推進する上の課題についてまとめておく。

1 企業のリスク管理と経営の側面からみた精神障害を有する従業員のための配慮の重要性

産業精神保健の三次予防とは、「病気になってしまった勤労者に対して、職場と本人の双方の不利益が最小限になるよう取り組む対策」のことであり、職場復帰支援が中心となる。三次予防は、ラインによるケアを中心とし、事業外資源との連携により推進する。図1-1はこうした産業精神の三次予防とその他の「労働者の心の健康の保持維持のための指針」にもとづくメンタルヘルスキアの体系を示したものである。



(柳川, 2007)

図1-1 メンタルヘルスキアの体系

精神障害者に対する配慮を企業のリスク管理の側面から検討する際に以下の4つの点が重要となる。

第1に精神障害者にとっては、仕事をする事自体がリハビリテーションとなる反面、受障による自信の

喪失が就労上の課題となることも指摘されている。こうしたことから、精神障害を有する従業員の三次予防としての職場復帰支援においては、本人の強みを生かす配慮・支援が重要となる。

第2に、精神障害とりわけうつ病を有する従業員の就職・復職に際しては、再発を繰り返すごとに悪化するという重要な課題があるため、再発を予防し、リカバリーを支える配慮がリスク管理の上からも非常に重要となる。

第3に、同一事業主のもとで、同一の仕事に復帰することが障害を有する従業員にとって一般的に最も付加が少ないが、受障前の上司との折り合いに課題があったなどさまざまな理由から、異なる事業主や異なる仕事に就くこととなる場合もある。こうした場合の就職先では特に、リスク管理の上から配慮が重要な役割を果たす。

第4に、職域でうつ病を罹患する人たちの中に、知的障害を伴わない発達障害をもつ人たちの職場での不応等に対する支援が課題となっている（生地,2011）との指摘もある。さらに、発達障害者の社会生活において「自尊心や自己効力感の向上」がキーワードとなり、そのための配慮も必要となる。職場である出来事がきっかけでタイムスリップ現象が生じ、パニック状態になることが多いが、このような事例に対して、社内にどのような支援環境（配慮）があるかが重要となる（菅原,2011）。発達障害を伴う精神疾患を有する従業員の場合についても職場における配慮が不応等への対応策として重要な役割を果たす。

以下では、こうした支援の一環としての配慮の重要性について、職場を精神障害者の「生活の場」の1つとして捉え、精神障害を有する従業員の働くことへの支援を通してリカバリーを支える¹という視点に立ちつつ、企業のリスク管理の側面からまとめておく。

なお、発達障害を有する人に対する職場における配慮についても企業に準ずる就労移行支援型福祉施設のリスク管理の側面から本章2に併せてまとめておく。

（1）精神障害者のリカバリーへの支援 —本人の強さを生かす配慮・支援の重要性—

ア 精神保健サービスにおけるリカバリー志向の重要性

精神保健サービスがリカバリー志向でないと、精神障害を有する人達に対して生活の抑圧の循環を継続することになる。リカバリーは1つの過程であり、多くの部分からなる非直線的な発展であり（ラップ他,2006）、Ridgway（2001）は一連の旅によって構成されるとし、それらには表1-1に示すものが含まれるとしている。

¹ 仕事は、多くの人のリカバリーにおける重要な要素である（Onken,Dumont,et.al.2002; Steel & Berman,2001）。

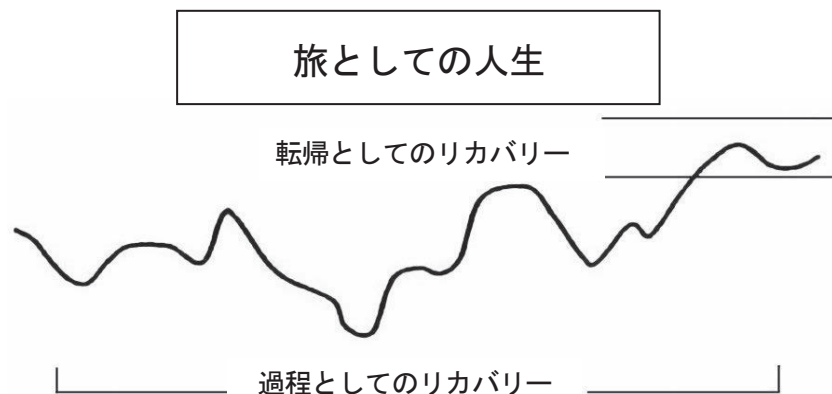
表 1-1 リカバリーの過程を構成するもの

1	絶望の後の希望の目覚め
2	否認を乗り越え、理解と授与に到達する
3	引きこもりから、人生への関係づくりと積極的参加に生活が変化する
4	受身的な適応でなく、積極的対処へ
5	もはや自分自身を第一義的に精神障害者と見ることなく、肯定的な自覚をよみがえらせる
6	疎外された生活から、価値あるもの、目的ある生活に変化する

(Ridgway, 2001)

転帰としてのリカバリーとは、二つの構成要素²から成る願望される状態である(ラップ他,2006)。人生においては、これら二つの要素が密接に絡まっている。すなわち、希望への関心が増すと、求職活動が増える一因となるといった関係である。

図1-2の黒線は、ある人の人生を転帰としてのリカバリーと関連づけて表現している(ラップ他,2006)。黒線が高くなっているところはその人が希望に満ちている状態であり、低いところは人生に苦悩し、希望を失っている状態を示している。



(ラップ他, 2006)

図 1-2 旅としての人生

精神保健システムや地域支援サービスの関係機関の支援者の課題の1つとして、多くの場合、支援者は精神障害を有する利用者が図中の谷間の状態にいる時に接することになることが挙げられる。支援者は、こうした状態にある利用者が特にリカバリー途上であれば、利用者のリカバリーについての潜在能力を谷間の状態にある利用者の様子のみから判断しがちである点に充分留意する必要がある(ラップ他,2006)。

² 第1の要素:個人の自己知覚と心理学的状態である。希望に満ちていること、自己効力感、自尊感情、孤独感、エンパワメントがある。第2の要素:地域参加に類似し、家庭と呼べるところに住み、満足と収入の得られる仕事に就き、豊かな社会的ネットワークをもち、他の人々に貢献するために役立つ手段をもつ機会を与えられるべきである。

こうした状況の中では、利用者のリカバリーをよりの確に理解するためには、谷間の状態のみでなく、より広く、利用者の受障前の夢や希望、また、支えとなった人が誰だったのかといったその人の強み（ストレングス）を探す「ストレングスモデル」に基づくケースマネジメントが有用となる。

ストレングスモデルには四つのストレングスタイプがある（表1-2）。これらのストレングスは、大きく個人のストレングス（表中1～3）と環境のストレングス（表中4）に大別される。

表1-2 ストレングスモデルに含まれるストレングスタイプ

-
1. 人の性質・性格 2. 技能・能力 3. 関心・願望 4. 環境のストレングス
-

さらに、ストレングスモデルでは、支援者は利用者がリカバリーし、再起し、彼らの人生を変換する能力を持っているというビジョンを持って、利用者との関係を構築することが重要となる。こうした実践により、支援者は現状維持だけに心を奪われることなく、利用者の成長や目標達成に向けた支援を行う（ラップ他,2006）。表1-3はリカバリー志向の実践と非リカバリーの実践を対比させたものである。

表1-3 リカバリー志向の実践

リカバリー志向の実践	非リカバリーの実践
1. サービス供給システムのあらゆるレベルで希望が伝達される。	・希望の伝達はほとんどない。
2. サービス提供者と当事者との間の関係性は共感、理解、およびユニークな人として互いを認め合うことに基づいているし、それはより仕事ができる基礎である。	・管理、ケア、保護が仕事の基本である。
3. リカバリーへの高度の期待があり、リカバリーはサービスの転帰であると考えられている。	・安定化がサービスで期待される転帰である。
4. 当事者との仕事には目的があり、彼らの成長および彼らの夢、強い願望、目標にむけたリカバリーにおいて当事者を手助けするためにデザインされている。この過程から得られるもっとも重要な手法は、前向き、記述された目標を用いた計画的な接触、目標達成への歩みに関するものである。	・当事者との仕事は方向性に欠け、危機志向である。目的をもった接触が計画されていないか、あっても使用されていない。 ・目標が記述された計画の不使用。目標はサービス配給者かサービス提供者が制御する。
5. セルフケア、セルフマネジメント、教育が強調される。当事者は、自分自身のセルフケアの達人になるよう支援される。薬物治療、セルフヘルプ、対処技法、症状管理についての教育を受ける。情報は公開され、共有され、利用者として情報を入手する。	・遵守性が求められる。専門家が利用者にとって何が最良であるかを知っているとみなされる。利用者は理解しないか、うまく利用しないという基準から、情報は与えられない。
6. 地域統合は実践の中心課題とする。これには、普通の地域に統合された住居、真の就労体験、その人にとって意味のある仕事、地域の仲間とのつながり、精神保健プログラムやグループを強調しない社会的活動及び余暇活動が含まれる。	・就労に関連する精神保健プログラム（例えば、保護就労、就労前プログラムおよびクラス）、社会活動と余暇活動（心理社会的グループ）の利用が強調される。

- | | |
|---|---|
| 7. リスクを冒すことを支援する（失敗は成長の一部である） | ・ 保護と感情の安定化がもっとも重要な関心事である |
| 8. サービスを受ける人々ほどのレベルの決定にも参加し、自分自身のケアの監督である。目標計画立案過程の管理、サービスの量とタイプの管理、サービスの量とタイプの管理、およびプログラム計画と政策形成の管理。 | ・ 専門家が意思決定権を保持し、利用者にとって何が最良であるかを知っている。 |
| 9. ピアサポートと相互のセルフヘルプを励まし、評価する。 | ・ ピアサポートと相互のセルフヘルプについてサービス提供者は語らないか支援しない。 |
| 10. スタッフは、利用者とともに、危機を予測し、危機前および危機時の計画を立てる。 | ・ スタッフは、保健と健康増進または健康増進計画作成に時間を費やさず、それゆえに危機対応に多くの時間を費やす。 |

（ラップ他,2006: Deegan）

（２） ストレングスモデルに基づく支援

ストレングスモデルでは、すべての人は目標や才能や自信を有しており、また、すべての環境には、資源、人材や機会が内在しているとみる。また、このモデルは、支援者が問題よりも可能性を、強制でなく選択を、病気よりむしろ健康を見るようにする。そして、表1-4に示す望まれる成果を目指す。

表1-4 ストレングスモデルによる望まれる成果

1. 生活の質	2. 達成	3. 有能感	4. 生活の満足	5. エンパワメント
---------	-------	--------	----------	------------

（ラップ他,2006）

ストレングスモデルでは、表中の1の生活の質や業績は、人が置かれている「生活の場の質」で決定されるとしている。こうした生活の場には職場も含まれており、個人要因と環境要因の両方に対応することからケースマネジメント実践の統一的な要素とされている。

また、ストレングスモデルでは、職場を含む精神障害者が利用できる生活の場が、リカバリーの過程や生活の質にも影響を及ぼすことから、社会統合という概念に一致する「可能性の開かれた生活の場」（ノーマライズされた生活の場）を創造することを最も重要なミッションとしている（ラップ他,2006）。

職場における「配慮」を例にとると、配慮が精神障害を有する人を職場に統合する手立てとして重要な役割を果たすことから、より可能性の開かれた生活の場を創造するというストレングスモデルの最も重要なミッションとも一致する。

ストレングスモデルのストレングスは、大きく個人のストレングスと環境のストレングスに大別される（表1-5, 6）が、以下にこれらの各ストレングスについてまとめておく。

(3) 精神障害者のリハビリに繋がる配慮推進の必要性 —ストレングスモデルに基づく配慮—

ア 個人のストレングスと配慮

ストレングスモデルにおける個人のストレングスは、願望³、能力、自信からなる。このモデルでは、これらの要素の関係は、願望×能力×自信=見込みと可能性と表現でき、生活がうまくいっている人は、これら三つの要素を必ずしも多くではないが、それぞれの要素をいくらかずつは持っているとしている。どれかが、ゼロであると、可能性は全くなくなるという考え方である。

これらの個人のストレングスに関連したストレングスモデルの主要な主題をまとめたものが表1-5である(ラップ他,2006)。

表1-5 個人のストレングスに関連したストレングスモデルの主要な主題

-
1. 生活がうまくいっている人には目標と夢がある。
 2. 生活がうまくいっている人は、目標にむかって次の段階に移る自信をもっている。
 3. どの時点においても、生活がうまくいっている人は、少なくとも一つの目標、それに関連した才能と次の段階に移る自信をもっている。
-

(ラップ他,2006)

こうした個人のストレングスに配慮した事例として、10年間入退院を繰り返していた妄想型統合失調症の女性の復職事例(ラップ他,2006)を紹介しておく。この人の職歴はファーストフード(2週間も続かなかった)と事務の仕事(1週間)の二つのみであった。

この人の願望はフルタイムの事務の仕事であった。能力として、正確ではあるが時間がかかるという状態ではあったがタイピングのスキルを持ち合わせていた。応募する・面接を受ける意志があり、仕事を始める意志もあるといった自信も持っていた。可能性の開かれた生活の場(前述)を見つけるに十分な願望、能力、自信のいずれについても持ち合わせていたことになる。

しかし、努力にもかかわらず、午前11時以前に起きることが困難であった。さらに、周囲の物音や活動で不安になるため静かな、しかも少数の人しかいない職場が必要であった。こうした従業員の抱える困難に配慮した可能性の開かれた生活の場としての職場を探すことが必要であった。

こうした状況の中、ケースマネージャーの支援で、この人は田舎の図書館で午後1時から午後9時の仕事に就いた。1時から6時までの仕事は、事務室でのカード式の目録見出しの入力、書類整理、郵便物の集配であった。図書館の閉館(午後6時・管理人のみが在館)後に図書館で本をもとに戻す作業を行い、3年間病院に戻ることはなかった。

この事例では、可能性の開かれた生活の場を得るためには、従業員の持っている個人のストレングスに関する一定の要素(前述)の他に、従業員の抱える困難への配慮や環境のストレングスに関する要素も必要であったことがわかる。以下において、環境のストレングスの側面から配慮の重要性についてまとめておく。

³ スtrenグスモデルでは、人間を「目的を持った有機体」として重視する。願望には目的や夢、希望などが含まれる(ラップ他,2006)。

イ ストレングスモデルにおける環境のストレングスと配慮

ストレングスモデルにおける環境のストレングスには、資源、社会関係、機会が含まれる(ラップ他,2006)。これらの三つの環境要因は相互に作用する。例えば、雇用により精神障害を有する人は、他の仕事では得ることができない特定の交流関係と機会を得る。

環境のストレングスに関連したストレングスモデルの主要な主題を示したものが表1-6である(ラップ他,2006)。職場において、環境のストレングスとして表1-6中に挙げられている必要な資源、意味ある関係、目標に関連した機会への接近方法を精神障害を有する従業員が持つための重要な手段の1つに配慮があると考えられる。

表1-6 環境のストレングスに関連したストレングスモデルの主要な主題

-
1. 生活がうまくいっている人は、彼らの目標を達成するために必要な資源への接近方法を持っている。
 2. 生活がうまくいっている人は、少なくとも一人との意味のある関係を持っている。
 3. 生活がうまくいっている人は、彼らの目標に関連した機会への接近方法を持っている。
 4. 生活がうまくいっている人は、資源と機会と意味のある関係への接近方法を持っている。
-

(ラップ他,2006)

精神保健は、達成感、所属感、自分に価値があると認識する感覚、選択肢があると思えることである。この意味において、個人の精神保健は地域から切り離せるものではない。ストレングスモデルに基づくケースマネジメント(職業リハビリテーション領域の支援者も含む)では精神障害を有する人を地域から切り離している壁を壊し、地域統合を推進することがその基本的な仕事となる(ラップ他,2006)。

さらに地域統合を図る上での社会資源の利用にあたっては、利用可能性(Availability)、接近可能性(Accessibility)、適合性(Accommodation)、そして妥当性(Adequacy)に注意する必要がある。精神障害を有する人を職業を通して地域統合を図るうえで配慮を推進する場合においても、これらの点に注意する必要がある。

支援者は、配慮の手段が職場の中で利用可能であるかどうか、従業員にとってアクセス可能であるか、そしてクライアントの目指すものに指示的であるかについて検討する。

次に適合性について検討するが、適合性は職場において障害を有する従業員が体験する相互作用とコミュニケーションである。例えば、前述の発達障害を有する従業員の場合に職場でのある出来事によりタイムスリップ現象が起り、パニック状態に陥ることがある、周りの人との関係での過去のいやな経験と同じ状況に遭遇することを好まないといったことを考慮する必要がある。適合性に関する配慮の例としては、事業主や同僚に対して、障害を有する従業員のニーズについて理解を促すといったことが挙げられる。さらに、適合性に関しては、要求(環境や生活の場が通常求めるもの)と能力(個人の独自の願い、才能、自信)とを釣り合わせることでもある(ラップ他,2006)。

さらに、推進しようとする配慮の妥当性(各人のニーズをどれだけ満たしているか)について検討する。

2 企業のリスク管理と経営の側面からみた発達障害を有する従業員のための配慮の重要性

(1) 高機能広汎性発達者を有する利用者に特化した NPO 法人の取組

ア 法人設立の経緯

地域に知的障害を伴わない高機能の方（アスペルガー症候群）のための社会支援がなく、地域の支援センターに行っても知的障害のある方とは、作業プログラムが合わない状況であった。さらに、日々の生活では対人面でうまくいかないことから、制度の狭間で余儀なく引きこもる方が多いという現状にあった。こうした背景のもと高機能広汎性発達障害者に特化した社会支援として設立され、当法人の取組は、行政によるサポートホームの設立（後述）にも繋がり、ホームにおける支援も行っている。

イ 法人の概要

主としてアスペルガー症候群、広汎性発達障害を有する障害者自身に仕事をしてもらう。業務内容は確定申告におけるレシートの仕分け作業、テープ起こしである。場合によっては、残業もある。法人での仕事の次のステップとして、一般就労を目指している。

ウ 利用者の様子

利用者の中に特別支援学校卒業生はいない。発達障害の診断を受けた時期が成人期になってからの場合が多いため、障害受容ができていない方がみられる。対人関係がうまくいなくても、成績が良いため学校ではやっていけるのだが、就職活動や職場での人間関係でつぶされてしまうことが多い。

有名校卒業や資格を多く持っている方もある。中卒の方もおられるが、その方の場合 IQ 的には高いため、いじめなどにより引きこもってしまったという状況にある。

利用開始年齢は、18 歳～20 歳、21 歳～25 歳が多い。主として高校、大学卒業と同時に、または、就職活動したがうまく行かず、引きこもっていた方である。31 歳～40 歳では、一度社会経験を積んでいるが、なかなかうまくいかずに、仕事を離職してしまい、そのまま在宅生活を余儀なくされた方である。

全員共通して、学校や職場での対人関係でのトラブルを経験している。職場では、はじめは上司に言われていたことだけやっていたらよかったのが、3、4年目になり、部下を持つようになった時に、立場が変わってしまい、つらくなってやめてしまったという場合もある。社会支援がまったくない状態であった当時は、就職してうまくいかない場合は在宅生活を余儀なくされるという状態であった。利用前の在宅生活が短い方で1年間、長い方では10年間である。

学校卒業と同時に利用した方は部活動や学校のイベントにはまったく参加せず、ただ、学校を行き来している状態であった。

就労経験については、47%の利用者が1日以上のアパートを経験している。また、経験の無い人の中にはアパートの面接で落ちてしまうや、時給が安いなど差し迫ったアパートの必要性を感じていないという場合もみられた。

表1-7に療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の取得状況についてまとめた。

表1-7 障害者手帳の取得状況

診断のみ：手帳をとることに最後まで反対。

精神障害者保健福祉手帳：うつ病を併発している方は、2級が多い。発達障害のみは3級。IQ100以上。中には、IQ130、140の方も含まれている。

療育手帳：他の自治体と異なっており、IQで91まで発達障害としてとれる（他の自治体はIQがもっと低い）。取得者は、IQ89、90、91の方であった。

エ 利用者のニーズ

在宅生活をされていた方々のニーズの聞き取りから、以下の結果が得られた。

〈引きこもり状態について〉

引きこもりの状態でも、本人としては、好きで引きこもりをしているわけではなく、とにかく出たいので、そのための社会資源を作ってほしいという希望がみられた。

〈得意なことを生かした仕事をしたい〉

他の福祉施設にいても、ボールペンの組み立て、ケーキの箱作り等の簡単な仕事しかない。もっとパソコンを使った高度な仕事をしたいという希望がみられた。

〈対人関係のストレスが少ない仕事をしたい〉

対人関係が得意ではなく、また医療機関に入っているが、デイケアなどに行っている利用者は少ない。統合失調症の方など他の障害の方とやると、非常にストレスを感じる。また、グループワークが苦手な人が多い。こうした対人関係のストレスが少ない仕事をしたいという希望がみられた。

オ 法人の利用者層と各層への支援

法人の利用者層は図1-3に示す層に分けられる。

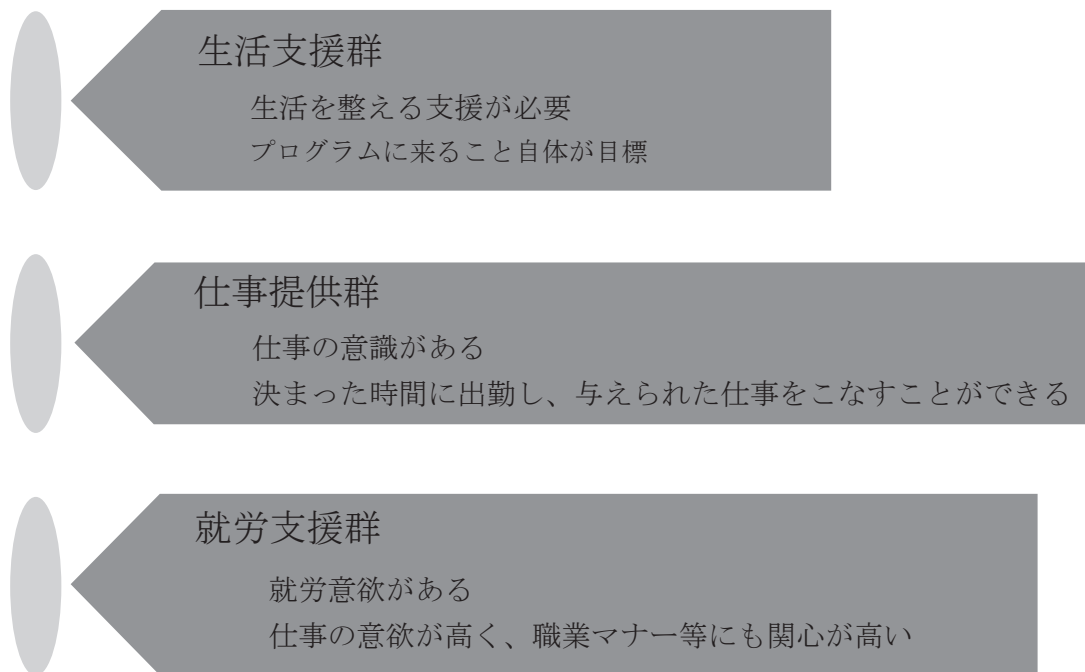


図 1-3 法人の利用者層

カ 法人の目標

法人の目標として、以下のことがらが挙げられる。表中の生活の安定については、生活記録をつけることで、睡眠時間などを視覚的に示し、生活を意識することができ、睡眠が安定するなどの効果がみられた。

表 1-8 法人の目指すところ

-
- ・ 生活の安定：夜中に起きていて朝寝ている。好きな時にご飯を食べて、親子喧嘩をしている状況から生活の安定への改善
 - ・ 仕事の提供：利用者がとにかく仕事を集中し、余計なことは一切しないでよい環境を提供
 - ・ 社会マナーの習得：社会に出た時に、自分を守る。困らない過ごし方、マナーを身に付けられる環境
 - ・ 障害受容：就労でも、障害者枠というのがあるということの提示、情報の提供、配慮された環境下で仕事をするための提案
-

キ 支援ニーズとして配慮

利用者の要望として、障害者として仕事することに抵抗がある方が多いことから、配慮として以下のことを行った。こうした配慮により、1000万円を超える売り上げとなった。

表 1-9 環境面での配慮

-
- ・「会社」のイメージを濃くした：NPO 法人名、会社名やスタッフの服装を定め、仕事内容等も会社のイメージに近づけた。
 - ・スタッフの服装：福祉施設は私服のスタッフが多いが、スーツ着用とした。
 - ・駅前に事務所を構えて、パソコンを並べ、オフィスの雰囲気にした。
 - ・ADHD の方は他の方の仕事が気になる。そういう方は、低いパーティションを設けて、仕事に集中できるようにした。
 - ・働いた分だけ支払うことで、意欲を促すようにしている。また、能力給もかなり出している。
-

表 1-10 プログラム提供上の課題と解決策

〈課題〉

- ・自分の気持ちにうまく整理がつかず、法人のルールに反してインターネットの掲示板などに自分の思いを書きこんでしまう。それに対して、どういう不利益があるのかを考えるのが苦手。
- ・パソコンを使って仕事をするためのスキルに関するスタッフの評価と利用者の評価とのミスマッチが顕著であった。
- ・パソコンに非常に強く、プログラムの設定等を変えることができる方も中におられた。
- ・大学を卒業していても、ルールの理解に支援が必要な方が多い。
- ・発達障害の方は、イメージ、想像力の部分が苦手なので、トラブルや間違いをした場合はその時点で注意・確認がないと何が悪かったのか、どのことだったのかがわからなくなってしまう傾向にある。

〈解決策〉

- ・パソコン自体も、利用者が変更できないセキュリティとし、スタッフが管理するようにした。かなり制限をかけた中で仕事をしてもらうこととした。
 - ・マナーをしっかりとするために、報告書を使用している。報告書を通して毎日毎日振り返りをして、そのなかで、メンバーのマナーの向上を目指す。
-

プログラムの一環として、就職活動支援も行うが、その支援の1つに、自己紹介カードを各自が作成し、表 1-11 のことがらを必要な配慮としてカードに示している。

表1-11 紹介カードに記入されている必要な配慮

〈課題〉	→	〈必要な配慮〉
・ 仕事の優先順位を決めるのが苦手		・ 先に行う仕事や、優先順位の見分け方を教えてください
・ 複数の人から違うことを言われるのが苦手		・ 指示をする人はなるべく一人にしてください
・ 複雑な仕事は覚えるのに時間がかかってしまう		・ いつでも読み返せるマニュアルがあると安心
・ 常識など知らずに、不適切な言動がある		・ 不適切だということを伝え、適切な言葉を教えてください

ク 成果と課題

成果として以下のことが挙げられる。

制度の狭間で引きこもりとなっていた方々について、法人が実践を通して特有の課題などを明示することで行政の新たな取組（後述）に結びついた。また、就職できる人たちが増え、利用者の自己評価の高まりがみられた。また、利用者の作業のみでそれなりの収入があがり課税事業者となった。

法人の課題として、発達障害の利用者全員には対応できない。発達障害に係わる関係機関が増える中、他の福祉施設では対応が難しいケースが法人に依頼されることから、ケースがより難しくなっている。特に問題となっているのは、1) 貧困状況にあり、家族全員が発達障害なため、子育て自体がネグレクトの状態まで至っている利用者、2) 家庭内暴力やリストカットといった2次障害関連の課題をもつ利用者、3) 触法の問題を持つ利用者の3つのグループである。

また、必要となる支援の内容から、法人の利用者は大きく4つにわかれると考えられる。4層化についてまとめたものが表1-12である。

表1-12 法人利用者の4層化

1. 能力はあるが、対人関係でつまづきやすい。仕事の経験がある。適切なふるまい方を伝えると就労移行支援事業所等で対応できる。
2. 能力はあるが、社会マナーに課題がある。卒業後、仕事に就く機会がなかった人、学校生活でほって置かれた人が多い。2年～3年支援を受けて就職する。
3. 仕事をこなす能力はあるが、生活面での課題が多く、出勤・通勤することに課題を持つ。働く意味から伝えていく必要がある。
4. どこにもつながらない。居場所的なニーズを抱える。適切な支援機関につなげたり、関係者にかかわり方を伝えたりする。

こうした課題や状況、利用者のニーズを踏まえ、法人では、通勤することで生活のリズムを作る、通院や生活を把握すること、仕事のスキルアップ（テープ起こしなどのスキル）を主とした事業所と受注した仕事を提供し、社会マナーの練習、就労支援などを行う事業所といったようにそれぞれ異なった機能を持つ2つの事業所を設立し、利用者の一般就労への移行や生活の安定について成果を上げている。

さらに、発達障害を有する人の職業生活を考える時、一人暮らしが可能であることは強みとなる。こうしたことから同法人では、自立したひとり暮らしを経験することが重要であるとし、生活アセスメント付き住居での一人暮らし支援事業を行っている。

この事業を実施した背景には、発達障害者特有の生活の課題（表1-13）がある。将来の生活をイメージすることが難しい発達障害者の方々に自立した生活の必要性を単に伝えるよりも、経験してもらうことで将来のイメージを補完するとともに、自立のための意欲や実際に生活する力を育てることを目的としている。

表1-13 発達障害者特有の生活の課題

-
1. 親亡き後や将来の生活のイメージを持つことが難しい
(現実的な金銭感覚を持っていない。自立の必要性を感じていない場合がある)
 2. 自分に支援が必要だということに気付きにくい
(本人は困っていないが、周りや家族が困っている)
 3. 自立したい意欲はあるが、自立生活する力を身につける必要がある。
(知的な遅れがなく、知識があるため、過大に評価されがち)
 4. 日中活動、仕事は安定していても生活面での課題がある
(家族との折り合いがつきにくい)
 5. 発達障害者に特化した生活面の社会資源が乏しい
(普通学校や大学を卒業した発達障害者やその家族にとって、福祉施設への入所やグループホームはイメージしにくい。)
-

サポートホームでの支援では、地域でのひとり暮らしに向けて重要となる「生活のしやすさ」、「生活の豊かさ」、「社会との繋がり」を軸（表1-14）にアセスメントと支援を行う。

表1-14 サポートホームでの支援の三本柱

-
1. 生活のしやすさ
 - ① 家事など生活に必要なスキルアップ支援
 - ② やるべきことの優先順位がつけられるように生活基盤を作り支援
 - ③ ①や②により、対象者がひとり暮らしの生活イメージを持てるようになる。
 2. 生活の豊かさ
こだわっているのではなく、発想がないだけ、という視点から、新たな選択肢を提案していくことで、広がりのある選択肢の中から自分の希望や意思に沿って、物事を選べるようになる。
 3. 社会との繋がり
 4. 支援者とのコミュニケーションを通じて、第三者との適切な関わり方を学び、他の社会資源の利用の際にも活かせるようになる。また、社会資源の利用により、支援者は対象者を中心とするネットワークを構築する。
-

3本柱である「生活のしやすさ」「生活の豊かさ」「社会との繋がり」の獲得、または広げていくための支援の際はアセスメントシートを活用した。このシートは、支援者の価値観で正しい生活パターンを押しつけるのではなく、ひとり暮らしに向けて、知っておいてほしいことや受け入れてもらいたいことを、対象者の「考え」を基に、支援者から「提案」をさせてもらい、「折り合い点」としての目標を定め、それに向けて支援を行った。

気付きとフィードバックのために、行動記録（生活習慣の視覚化）⁴、家計簿（金銭価値の視覚化）⁵、生活記録（生活を振り返り自信へ繋げる）⁶をつけてもらうことで、支援者は記載内容の意味や背景を理解しながら、ニーズの把握、解決策の提案を行った。また、対象者と話し合いをしていく中で、対象者が気づいていない部分に気づきを与え、現状を否定せず褒め、フィードバックすることで、利用者が自信を持って生活できるように支援をした。

（2）実業を通じた自立型福祉施設として就労支援力強化のためのプロジェクトの取組

発達障害を有する従業員に対する配慮の重要性について、厚生労働省の発達障害者を対象とした「実業を通じた自立型福祉施設としての就労支援力強化のためのプロジェクト」の取組(社会福祉法人北摂杉の子会,2007)をもとに、以下にまとめておく。

ア 高機能広汎性発達障害者の支援ニーズとしての配慮

実業を通じた自立型福祉施設としての就労支援力強化のためのプロジェクトは、高機能広汎性発達障害者の実業への参画によって、業務から抽出される課題について、表1-15に示すことがらについてまとめることを目的とした。

表 1-15 実業を通じた自立型福祉施設として就労支援力強化のためのプロジェクトの目的

-
- ・ BPR（業務改善）や ISO（業務標準化）、コーチング（マネジメント・モチベーション管理）といったビジネスの視点からの指摘（後述）を参考にしながら、福祉現場での課題解決を、支援者、実業家、ビジネスコンサルタントで検討する。
 - ・ 検討結果を踏まえて、PDCA サイクルとして複数回実施する。
 - ・ 実施後に事象及び対応策を蓄積整理し、「成功する支援の要諦」をまとめる。
-

（社会福祉法人北摂杉の子会,2007）

⁴ 睡眠など生活リズムや食事の時間などの生活パターンが目で見えてわかるものとした。

⁵ ひと月ごとの収入と支出、生活費が目で見えてわかるものとした。

⁶ 「食事」「家事」「その他」でやったこと（事実）と、その時感じたこと（新たな発見）を、2～3行で書きとめるものとした。

こうした目的を達成するために、本プロジェクトでは、食品加工業務を選定し、企業のリスク管理の視点からハザード分析と重要点管理 (Hazard Analysis and Critical Control Point, HACCP) を経営・マネジメントに組み込むために、図1-4に示す ISO22000 を全体構成の基本として本プロジェクトを進めた。

HACCP は、1959 年アメリカのアポロ計画向けの宇宙食の製造のための開発された「予防」を主体に構築されたシステムであり、HACCP システム導入前に実施すべき食品衛生の一般原則の実施を基に、本プロジェクトにおいて HACCP システムが構築された。

ISO の要諦は、食品安全ハザード管理水準を決定づけることと、重要点管理 (CCP) の抽出と管理である。本プロジェクトでは、これらを意識して、厨房設計及び実施体制を整えた。

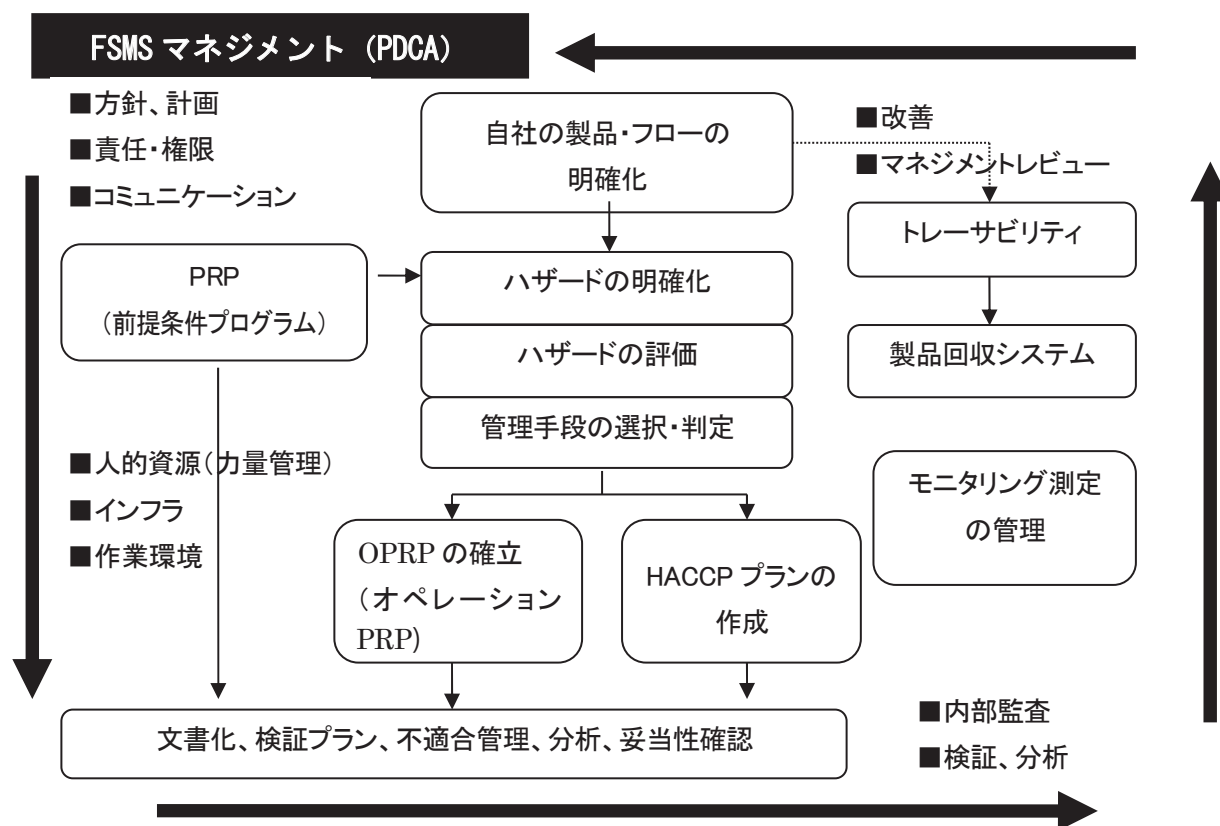


図1-4 ISO22000 の全体構成 (社会福祉法人北摂杉の子会, 2007)

こうした取組の結果、表1-16に示すことがら、高機能広汎性発達障害者への支援ニーズとして報告されている。

表1-16 高機能広汎性発達障害者への支援ニーズ

- ・ほとんどの職務遂行は、スピード面でやや劣るものの、環境支援により解決できる。
- ・職務遂行よりも職務周辺や生活面での課題が大きい。
- ・OJTだけでなく、PDCAによる振り返りやOFF-JTでのフォローアップも必要である。
- ・付加価値の高い×得意業務の組み合わせでさらなる能力発揮の可能性が高い。
- ・役割期待が自尊心を高め、モチベーションに繋がる。
- ・就労支援において強化すべき項目は、「仕事の概念」を伝えることと、これを通じて、就労への意欲を掻き立てること。
- ・「記憶を要する」、「基準に正確」、「丁寧・きっちり」することに価値がある業務に適している。
- ・適職かつ高単価な職務を多く含む業界候補は、警察、大学、調査、広告、アパレル、デザイン、CG、医療、社会福祉法人内等が挙げられる。
- ・自立型施設に要求される機能は、就労に対する基本事項を踏まえた人材の輩出ができるようなカリキュラム整備と実際の指導力、及び受発注管理を維持するための職務遂行力である。

(社会福祉法人北摂杉の子会,2007)

こうしたビジネスモデルを基本にした検討結果から、表1-17に示される2つの仮説が導き出され、その内容をみると環境支援そして、その中では社会性開発・意欲開発に関連した環境支援が重要となっていることが伺える。

表1-17 ビジネスモデルを基本にした結果から示される2つの仮説

- ① 基本的な職務遂行力に関しては、スピード面でやや劣る傾向にあるものの、環境支援やOJTでの改善により、ほぼ問題なく、どのような業務でも実施できる。
- ② 社会性開発・意欲開発によって、働く能力がより成長・進化する。

(社会福祉法人北摂杉の子会,2007)

イ 発達障害者のスキルとモチベーションの向上と配慮

高機能広汎性発達障害を有する従業員を対象とした本プロジェクトを通じて得られた知見の1つとして、「役割期待」が、スキル及びモチベーションを高めていくという人事労務管理の一般的な結論が得られた(表1-16)。「役割期待」とは、一人前と認められている環境作りとなんでもできるという前提での仕事の依頼によって作られるとされている。

こうした役割期待を確実に提供するためには、形式的なものだけでなく、組織が持ち合わせる「ルール」、「優先順位づけ」、「配慮」といった「組織風土」が大きな影響を与えること、さらに、これらは、OJTのみならず、その振り返り(PDCA)(図1-4)やoff-JTの方が効果を発揮するケースが多いとも考えられる。

さらに、コーチング・モチベーション管理といったビジネスツールのうち、コーチングについては、その主流が傾聴型であり、自分で気付くなど自発的行動を促すことが主要な目的となり、自閉症を有する人には不向きと考えられる。一方で、モチベーションの管理が命題となるケースが多いことから、本プロジェクトでは、モチベーション管理を活用・実践した。

そこで、本プロジェクトでは、障害を有する従業員の自立という視点に適した「目標の困難さ」と「目標の明瞭さ」が一定レベル以上になると可能性を認知し、具体的な「努力・行動」に結びつくという考え方に基づきプロジェクトを進めた。

そこで、TEACCHによる構造化や視覚提示により、目標の明瞭さをより強化することで、可能性を認知し、努力・行動に繋げる、という方向性を目指した(社会福祉法人北摂杉の子会,2007)。

プロジェクトにおけるモチベーション向上策とその成果として、第1に褒め方の1つとしてトークン制度⁷は奏効した、第2に役割期待が自尊心を高め、モチベーションに繋がった、第3に就労したいという意識醸成は、周囲の一般就労の姿を見ることでの波及効果がみられた、が挙げられている。

さらに、モチベーション向上とも関連するが、就労支援において強化すべきこととして、「仕事とは何か」、「仕事をすることによって、何が得られるのか」といった因果関係を伝えることで就労意欲を高めることが非常に重要となると報告している。

例えば、一般的に対応が苦手とされている「残業への対応」といったことも「仕事とは完了するまですることであり、終了時間までやればよいという考え方は間違いである」と伝えれば理解できることから、仕事とは何かを折りに触れ伝えるという配慮が必要となる。

さらに、仕事によって何が得られるのかについては、事前に仕事を通して得られる達成感や自尊心の高まりについて伝えておく必要があるとともに、トークン制度等を実施し、因果関係を伝えることも有用である。また、一般就労を目指す場合には、金銭を得ることから得られる楽しみといった価値換算ができるよう支援することはモチベーションを高めることにも繋がることも指摘している。

ウ 高機能広汎性発達障害者の強みを生かす支援における配慮

プロジェクトの結果にみられた発達障害者の強みとして、記憶を要する、基準に正確、丁寧・きっちりすることに価値がある業務に適していることが挙げられた。さらに、適職かつ高単価な職務を含む業界候補は警察、大学、調査、広告、アパレル、デザイン加工、CG、医療、社会福祉法人内等であった。

さらに、自閉症・発達障害者の特性・個性と適正業務用件を表1-18、適正業務用件を満たす職務内容例を表1-19、表1-20、表1-21にまとめておく(社会福祉法人北摂杉の子会,2007)。

⁷ トークン・エコノミーとは、例えば、施設内の障害者の社会復帰を援助するために、施設内で好きなものを購入できる代用貨幣(トークン)を用いて、自立に必要な新しい行動を形成していく組織的な行動修正の方法である(心理学総合事典 朝倉書店 P585)。

表 1-18 自閉症・発達障害者の特性・個性と適正業務要件

記憶力・こだわり	①記憶を要する	大量記憶がなければ難しい業務
	②基準に正確	明確な判断基準があり、その基準に対して正確かどうかを判断することに価値がある業務
	③丁寧・きっちり	見本・手順等がはっきりしており、その手順どおりに丁寧に、きっちりすることに価値がある業務
感覚刺激（敏感・鈍感） 一定ルール・長時間耐久	④手先が器用	非常に細かい加工業務等、集中力を要するもの
	⑤定型業務	単調だが、大量にあるものを淡々とこなすことに価値がある業務
特技・才能	⑥絵がうまい・好き	発達障害者特有の独特な発想や芸術性をもっている場合もある

表 1-19 適正業務要件を満たす職務内容例（1）

①記憶を要する / ②基準に正確 / ③丁寧・きっちり / ④手先が器用

- ・ 検査業務 例えば、鑑定等であれば、その判断基準に相当の知識量を必要とする上、正確な基準をもって判断しなければならない。
- ・ 検品業務 (例1) 正確に検量をしなければならない、引越し時のアイテム確認等
(例2) FPD(Flat Panel Display)の生産工程や、真珠といった高単価で製品歩留まりに直結する職務ではニーズが高いものと思われる。
- ・ 確認業務 (例1) 健康保険の診療点数確認等、システムで計算はするが、最終的に人を介して確認する作業。
(例2) システムのコマンドチェックや携帯電話の最終製品機能確認等。
- ・ 仕分け・分類 (例1) 梅干であれば、凡そはそのサイズによって等級を決める(人の視覚による作業となる)。
(例2) 大豆・小豆、果物、ワイン用のぶどうの選別等。
- ・ 監視・操作 (例1) 監視センターでのモーショントラッキングシステムによって検知するようにしているが、誤作動も多く、それが本当に問題なのかどうかを判断する必要がある。
(例2) 科学捜査の一連作業
- ・ 裁断 (例1) 呉服の裁断など寸法どおりに実施しなければ、単価が高いため、ロスが大きい。
- ・ セッティング (例1) ホテルのベットメイキングや会場設営スタッフ等では従来からの職務として存在していた。
(例2) 正確にセッティングすることで付加価値が高い業務には、大学における実験キット、病院や専門機関で行われている滅菌・殺菌業務やオペセットがある。

- 計量・計測 (例1) お菓子作りでは正確な分量計測が求められることから、パティシエにつくスタッフ業務が挙げられる。
(例2) 大学・研究機関における実験補助スタッフが高単価業務である。
 - 商品管理 (例1) 記憶と丁寧さを活かして、在庫整理や棚整理が挙げられる。これが難しい、ないしは収益構造上重要な業界としては、図書館、アパレル、スーパー、医療機器卸等が挙げられる。
(例2) シンクタンクや調査会社には必ず資料センターがあり、そこでは調べたい内容について資料のピックアップを実施するクイックインデックス業務がある。
 - 精緻加工 (例1) 比較的繊細な工程：洗車、回転焼き、たこ焼き、魚の骨抜き等がある。
(例2) より精緻なもの：歯科技工師、義肢の製作
(例3) さらに高単価な作業：焼印（高級菓子）、アクセサリー加工、仏具、プラモデル・フィギア製作代行、茶具、伝統工芸等が挙げられる。
 - 製造（アSEMBル）工程 (例1) 製造工程でもアSEMBルが得意。
(例2) 計器関係はアSEMBルが複雑であるが、図面どおり実施するだけでいいので得意。
 - 梱包・包装 (例1) 通常の梱包・包装であれば低単価であるが、贈答品や中元・歳暮の高級系のものでは正確に実施できる。
(例2) 具体的には、食肉、通販等が挙げられる。
 - ピッキング (例1) ピッキングも梱包・包装と同様。
 - ルート (例1) 毎日の訪問ルートが決まっている業務（新聞配達やポスティングなど）。
(例2) 例えば、介護における安全確認で、システムだけでは対応しきれないため必ず人材を介した個別宅訪問によることとなる。
-

表 1-20 適正業務要件を満たす職務内容例 (2)

⑤定型

- ・ 入力 大量かつ正確性が要求される業務として、アンケート、会員管理等がある。
- ・ 定型分析 (例1) 調査会社などでは、統計データを入力後、経年変化を確認する等の定型分析が必ず発生するが、EXCEL を普通に使えるスキルが備わっていれば充分。
(例2) Web サイト立ち上げや改定コンサルティング実施のプレサーベイとしてのアクセスログ分析、キーワード分析、Web 広告分析は必須であり、付加価値も高い。
- ・ 事務作業 (例1) 大学や調査会社における記事・雑誌のコピー、機密文章のシュレッターや封入作業。
(例2) 大学や調査会社における関連論文をピックアップするレファレンス探し
(例3) 機密文書の確実な処理
- ・ 単純大量作業 (例1) 食品加工、切符切り、えさやり、ブリーダー等がある (単価は安い)。
(例2) 付加価値の高いもの：アーカイブ化 (アナログ→デジタル処理) や化学処理、また実験のリサーチアシスタントや検体検査等は大量を正確に実施しなければならず付加価値が高い。
- ・ 清掃 (例1) 馬房、機内・社内清掃等 (手がないため、高単価の人がやらざるを得ない部分) をアウトソーシングする。

表 1-21 適正業務要件を満たす職務内容例 (3)

⑥絵が上手い・好き

- ・ 画像処理 (例1) 映画やアニメのポストプロダクション処理
芸術性を求められるが、そのツールを使いこなせれば可能性が高い。
- ・ デザイン (例1) 爪楊枝に細工を施したもの
(例2) 食品の飾り細工、ネイルアート

エ 新たな職域の開発と必要となる配慮

自閉症・発達障害者の特性や個性に対応した適正業務要件（表1-18）及びこうした適正業務要件を満たす職務内容（表1-19、表1-20、表1-21）を多く持つ業界・業態をまとめたものが、表1-22である。

表1-22 適正業務要件を満たす職務内容を多くもつ業界・業態

警察関係	文献整理、監視、科学捜査
大学関係	事務処理、リサーチアシスタント、クイックインデックス、実験セティング等 ※特に農学、バイオ、薬学系
調査会社・広告	アンケート入力、封入、統計定型分析、Web基礎分析、機密文書シュレッダー等
アパレル	在庫整理、棚整理、デザイン等
デザイン・CG	ポスプロ・ネイルアート
医療	検体検査、実験セティング、滅菌・殺菌、歯科技工師等

(社会福祉法人北摂杉の子会,2007)

平成19年度厚生労働省障害保健福祉推進事業の一環としての「自閉症・発達障害者の特性を活かした高付加価値職域・事業の開発に関する研究」では、表1-22に示した業界の中より、高付加価値業務に相当するネイルアート、CG、大学、医療、事務系という5つの分野について、適した職務の検討をさらに深め、配慮・環境支援方法を検討しつつ、実践的な職域開発を行った。

そこで、この結果得られた高付加価値職域・事業の開発において必要となった支援側の配慮・環境支援方法について、社会福祉法人北摂杉の子会(2008)を基に以下にまとめておく。

まず、新たな職域のすべての職務において、スピードはやや劣るものの、職務遂行には問題がないケースがほとんどであった。この結果は、構造化して切り出した職務が多かったことにも起因すると考えられ、仕事を少し細かく砕いて、パーツ単位で仕事を依頼するとよいことが伺える。

支援者側の配慮として、第1に「褒めて伸ばす」を意識し、当初段階ではまめに確認をとること、第2に職務分析後の的確な作業指示書の作成が必要となる。褒めて伸ばす一方で、間違っていることについては、自尊心を大切にしながら誤りを指摘することがモチベーションにも繋がることを確認できたとしている。

また、成人期の高機能広汎性発達障害者の自己評価が低いあるいは過大であるといったことがみられる。自己評価と他者評価のギャップを埋めていくためにも、実習を通じて、具体的な課題の達成を他者と振り返りながら、丁寧なフィードバックを受けることが必要となる。さらに、通常よりも初期の段階で、理解度を確認する。こうしたことを一般就労で実践するためには、ジョブコーチ制度をうまく活用し、職務分析を実施することで的確な作業指示書を作成し、当初の段階でスムーズな導入を図る必要があると指摘している。

さらに、一般就労を視野に入れた場合に、第1に、職務遂行前に関わる課題としての対人緊張、そして、第2に職務遂行中の課題としての独り言と挨拶・やりとりといった、職務遂行以外の3つの課題について特に支援が必要となると指摘している。

こうした対人緊張や社会性の課題解決策の1つとして、ビジネスモデルを明確化し、事前に従業員に理解してもらえれば、在宅就労も充分可能性のある就業形態といえるとしている。その一方で自閉症・発達障害者の在宅就労では、事前の事業サイドの準備が課題となるとしている。ネイルアートについて在宅就労で付け爪の製作を試行

したが、ネットショップで売れた場合の対応、製作したものの物流、販売価格・入金方法、クレーム対応等について、事前説明が不十分であったため不安を煽ってしまった経緯があり、自閉症・発達障害者に対しては丁寧かつ疑問に感じた時の相談対応力が問われることとなるとしている。

(3) 取組の事例から考えられる問題の所在

ア 高機能広汎性発達者を有する利用者に特化した NPO 法人の取組から考えられる問題の所在

知的障害を伴わない高機能広汎性発達障害の方は、特別支援学校ではなく、普通学級を卒業している場合が多い。そのため、社会面でニーズにあった支援を受ける機会が乏しいため在学中や職場において人間関係の問題等で二次障害や引きこもりを余儀なく経験する事態に陥ることも多いと考えられる。こうした利用者への支援課題及び配慮が必要となることから以下が挙げられる。

第1に、仕事以前に生活の問題解決を必要とする人への支援機関のネットワークによるアウトリーチの体制と一人暮らしへの支援がさらに整備される必要がある。

第2に、仕事はある程度こなせるが、生活面の課題から出勤・通勤に問題がある人への働くことの意味を理解するための機会を提供する必要がある。

第3は、仕事はできるが社会マナー等の課題のある人へのスキル獲得である。こうしたことに加え、利用者がその特性を活かせる（パソコンなど）仕事のスキルアップに繋がる支援と配慮が必要となっている。

イ 実業を通じた自立型福祉施設としての就労支援力強化のためのプロジェクトの取組にみる問題の所在

ビジネスモデルを導入した就労支援力強化プロジェクトの結果にみられた高機能広汎性発達障害の利用者の支援課題及び配慮が必要となることから、以下が挙げられる。

職務遂行に関しては、第1にスピード面でやや劣るとしても環境支援・配慮により解決できる、第2に職務遂行よりも職務周辺や生活面の課題が大きく、こうしたことへの配慮が重要な役割を果たす。

また、第3として OJT のみでなく、PDCA による振り返りや Off-JT のフォローアップも重要である。

第4として、付加価値の高い業務と得意業務（記憶を要する、基準に正確、丁寧・きっちりすることに価値がある、手先の器用さを生かす、定型であるといった業務）を組み合わせた業務への配置により利用者のさらなる能力発揮が期待できることから、こうした業務の創出も効果的である。

また、役割期待がスキル及びモチベーションを高めていくという人事労務管理の一般的な結論が得られたことから、役割期待を明確に伝えるための組織のルール of 明確化、優先順位づけ、TEACCH による構造化や視覚提示等による目標の明瞭さの強化といった配慮が重要な役割を果たす。褒めて伸ばすといった配慮も大切である。

さらに、「仕事とは何か」、「仕事をするにより何が得られるのか」といった因果関係を理解する機会を提供することは就労意欲を高めることから、就労支援において強化すべきことである。

この他、特に一般就労を視野に入れた場合の課題と必要となる配慮として以下が挙げられる。第1はジョブコーチ制度を活用し、職務分析による的確な作業指示書の作成することである。

第2は対人緊張緩和のための配慮である。そして、第3は職務遂行中の挨拶・やりとりである。

【文献】

生地新 (2011) 「発達障害」『ここが知りたい職場のメンタルヘルス』 p.145-p.150 日本産業精神保健学会
南山堂.

社会福祉法人北摂杉の子会 (2007) 「実業を通じた自律型福祉施設の就労支援力強化に関する研究」社会福
祉法人北摂杉の子会.

社会福祉法人北摂杉の子会 (2008) 【平成 19 年度厚生労働省障害福祉推進事業】「自閉症・発達障害者の特
性を活かした高付加価値職域・事業の開発に関する研究」社会福祉法人北摂杉の子会.

菅原誠 (2012) 「精神障害者・発達障害者を対象とした復職支援の取り組み」 9 月 15 日会議資料 障害者
職業総合センター.

チャールズ・A・ラップ, リチャード・J・ゴスチャー (2006) 『ストレングスモデルー精神障害者のためのケー
スマネジメントー』 田中英樹監訳 金剛出版.

柳川行雄 (2007) 「事業場における心の健康づくりのための事業場外資源の活用についてーメンタ
ルヘルス対策を支援する事業場外資源のあり方検討委員会報告をめぐってー」 産業精神保
健, Vol.15, No3, p148-155, 日本産業精神保健学会.

Deegan, P. (1990) Spirit breaking : When the helping Professionals hurt. *Humanistic Psychologist*, 18(3), 301-303 .

Deegan, P. (1992) The independent living movement and people with psychiatric disabilities: Taking back control over
our own lives. *Psych Social Rehabilitation Journal* ,15 (3), 3-19 .

Deegan, P.E. (1988) Recovery : The lived experience of Rehabilitation. *Psychosocial Rehabilitation* 11(4),11-19.

Deegan, P.E. (1996) Recovery as a journey of the heart. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 19(3), 91-97 .

Deegan, P.E. (2005) The Importance of Personal Medicine : A Quality Study of Resilience in People with Psychiatric
Disabilities. *Scandinavian Journal of Public Health*, 66 ,1-7 .

Onken, S.J., Dumont, J.M. et al. (2002) *Mental health recovery: What helps and what hinders?* Washington, DC:
National Technical Assistance Center for State Mental Health Planning, National Association of
State Mental Health Program Directors.

Ridgeway, P. (2001) Re-storying psychiatric disability: Learning from first person narrative accounts of recovery.
Psychiatric Rehabilitation Journal, 24(4), 335-343.

Steele, K. & C. Berman (2001) *The day the voice stopped : a memoir of madness and hope.* New York: Basic Books.

第2章

配慮推進事例と課題に関する調査

第2章 配慮推進事例と課題に関する調査

本章では、「精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮に関する調査研究」の一環として特別支援学校及び就労移行支援事業所を調査対象として実施した「配慮推進事例と課題に関する調査」について、その目的と方法、さらに、結果について調査対象別に配慮推進事例をまとめておく。

また、職業リハビリテーション機関として地域障害者職業センターの配慮実践事例についても併せてまとめておく。

1 「配慮推進事例と課題に関する調査」の目的と方法

(1) 目的

特別支援学校調査では、きめ細かい支援を必要とする精神障害又は発達障害（それぞれについて併存する障害のある場合を含む）のある従業員の方々に対する特別支援学校進路担当者による配慮事例を蓄積・共有し、就労支援者の方々の事業主支援に資することを目的とした。

また、就労移行支援事業所調査では、精神障害者又は発達障害者（それぞれについて併存する障害のある場合を含む）の方々が就職や復職などにより職業的自立を達成するにあたり、就労移行支援事業所が実施した配慮推進事例を蓄積・共有し、就労支援者の方々の事業主支援に資することを目的とした。

(2) 方法

精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究に係る「配慮推進事例と課題に関する調査票」を特別支援学校用と就労移行支援事業所用の2種類作成し、郵送調査を実施した。

ア 特別支援学校調査

特別支援学校の進路指導担当者に回答を依頼する郵送調査を実施した。調査項目は、特別支援学校を卒業し、一般就労に移行した卒業生の中で、就労先事業所において、作業を行う上での配慮を実施して就職した事例についてその具体的な内容を尋ねるものと、配慮に関して事業主からよく相談を受けることがら、さらに配慮を推進する上で課題となることがらに関するものの3つに大別される内容とした。

調査票の送付先は、各都道府県の県庁の所在地にある特別支援学校2校を基本とし、該当校がない場合は人口の最も多い都市から順に該当校を選定した。また、軽度知的障害を有する卒業生を多く有すると考えられる特別支援学校を加え100校を送付先とした。

イ 就労移行支援事業所調査

就労移行支援事業所の就労支援担当者に回答を依頼する郵送調査を実施した。調査項目は、就労移行支援事業所から一般就労先事業所で作業を行う上で配慮を実施して就職した事例についてその具体的な内容を尋ねるものと、配慮に関して事業主からよく相談を受けることがら、さらに配慮を推進する上で課題となることがらに関するものの3つに大別される内容とした。

調査票の送付先は、各都道府県の県庁の所在地にある就労移行支援事業所2事業所を基本とし、該当事業所が

ない場合は人口の最も多い都市から順に該当事業所を、独立行政法人福祉医療機構の障害福祉サービス事業者検索より選定し、就労移行支援事業所 100 箇所に調査票を送付した。

2 「配慮推進事例と課題に関する調査」特別支援学校調査の結果

特別支援学校からの回答結果について以下にまとめておく。なお、回答学校数は、19校で、総事例数は12件であった。その内訳は、発達障害を有する卒業生に関する事例7件（自閉症2件、高機能自閉症2件、アスペルガー3件）、発達障害と併存症2件（自閉症と知的障害、広汎性発達障害と知的障害）、重複障害を有する卒業生に関する事例2件（注意欠陥・多動性障害と高機能自閉症、アスペルガーと学習障害）であった。知的障害を有する卒業生に関する事例1件がみられたが以下の集計結果には含めていない。

(1) 調査項目別の集計結果

「配慮推進事例と課題に関する調査」の調査項目中、卒業生の一般就労先における配慮事例の内容に関する項目、事業主からの相談、配慮を推進する上での課題となることに関する質問の集計結果を項目別に以下にまとめておく。

ア 配慮の目的

配慮を行った目的に関する回答数をまとめたものが表2-1である。人的支援と職務再設計に関するものが多くみられた。なお、その他3件の内容は、休憩時間の過ごし方(1件)、上司の本人理解(1件)、関係機関との連携(1件)であった。

表2-1 配慮の目的 (複数回答)

職務再設計	勤務時間の調整・休暇	通勤支援	人的支援	その他	無回答
4	3	0	7	3	0

イ 配慮の手法

配慮の手法に関する回答結果をまとめたものが表2-2である。その他の内容は、作業日誌の導入、適性にあった仕事の提案、本人の意向を尊重、できる仕事から始めてじょじょに負荷を増やし、悩んでいる時はそっとしておき、後でやさしく尋ねる、障害者就業・生活支援センターと学校との合同職場訪問と現場従業員への助言等、であった。

表2-2 配慮の手法 (複数回答)

構造化	SST	リラクゼーション	その他
5	3	4	3

ウ 障害の種類

従業員の有する障害の種類としては、発達障害に関連する事例については、自閉症3件、高機能広汎性発達障害5件、広汎性発達障害1件であった。さらに重複障害に関連する事例は、発達障害関連の障害であり、アスペルガー症候群と学習障害、高機能自閉症とADHDを有する従業員に関する2事例であった。

表2-3 障害の種類

発達障害			精神障 害	発達障 害と併 存症	その他 の重複 障害	その他
自閉症	高機能広汎性発 達障害	広汎性発達 障害				
3	5	1				
(総計)	9		0	2	0	0

エ 事業主の業種

障害を有する従業員が勤務する事業主の業種は、製造業4社、卸売・小売業1社、サービス業2社、その他が4社であった。なお、その他の業種の内訳は、環境整備、学校、公共機関(図書館)、病院であった。

表2-4 事業主の業種 (複数回答)

製造業	卸売・小売業	サービス業	その他
4	1	2	4

オ 仕事の内容

障害を有する従業員の仕事の内容について自由記述による回答をまとめたものが、表2-5である。

表2-5 仕事内容 (自由記述)

製造業	<ul style="list-style-type: none">・機械製品の製造・工場内ピッキングと洗浄・事務補助、清掃・プラスチックトレイ製造・部品組立機械の操作
卸売・小売業	<ul style="list-style-type: none">・商品の品出し業務やパック詰め等
サービス業	<ul style="list-style-type: none">・メール便の仕分け業務・総務業務（部署へのDM等の配送 社内清掃 備品管理）・産業分類929（他に分類されない事業サービス業）
その他	<ul style="list-style-type: none">・環境整備（会議室の清掃 ・キャンパス内の環境整備）・公共機関（図書館の本の整理）・病院（病院事務）・学校
無回答	2件

カ 就職事例・復職事例の別

特別支援学校の卒業生の事例であるため、「就職経験なし」が8件、「就職経験あり」1件であった。また、「就職経験あり」の事例は、新たな事業主のもとで就職が1件であった。

表 2-6 就職事例・復職事例の別

就職経験なし	福祉的就労経験あり	0
就職経験なし	福祉的就労経験なし	8
就職経験あり	新たな事業主のもとで就職	1
就職経験あり	同一事業主のもとで復職	0
その他		0
無回答		2

キ 支援を行ったきっかけ

各事例について、支援を行ったきっかけをまとめたものが表2-7である。「事業主からの要望があった」が2件、「特に要望はなかったが、進路指導者から提案」が7件であった。その他は「家族からの要望があった」、「前回の職場実習での課題改善のため」が、各1件であった。

表 2-7 支援を行ったきっかけ (複数回答)

事業主からの要望があった	2
障害者からの要望があった	0
特に要望はなかったが、進路指導者から提案	7
その他	2
無回答	1

ク 配慮の具体的な目的

配慮の具体的な目的については、各配慮事例毎の詳細(本節(2)「特別支援学校調査」配慮事例にみる配慮の推進状況)を参照されたい。

ケ 配慮を実施する上での課題

配慮を実施する上での課題について自由記述による回答をまとめたものが表2-8である。

表2-8 配慮を実施する上での課題 (自由記述)

-
- ・障害者職業センターをまじえた長期的な支援
 - ・スピードが上がらない、カッターを上手く使えない
 - ・気を張りつめて作業を行うため、ペース配分ができず持続性に欠けることがある
 - ・本人にとってはそれほど難しくないと思われる仕事に行きづまりを感じることもある
 - ・周りの従業員との不適切な関わり方(横柄な言動)
 - ・短期間に従業員が別の部署へ異動になり、顔と名前と部署が一致しない(覚えきれない)ためDMを届けられない
 - ・無回答 6
-

コ 配慮を実施する上での未解決の課題

調査時点において未解決で、今後に解決策が必要となっている課題として、職場が他機関との連携を望んでいない(提案するが断られる)、日々些細な点での従業員の行動面での向上のための支援といったことが挙げられた。

サ 配慮に関して行った支援

配慮に関して行った支援については、各配慮事例毎の詳細(本節(2)「特別支援学校調査」配慮事例にみる配慮の推進状況)を参照されたい。

シ 配慮の効果

配慮のもたらした効果（調査票問3）の結果をまとめたものが表2-9、表2-10である。

表2-9 配慮のもたらした効果 （複数回答）

〈事業主に対する効果〉	
1. 採用に当たっての課題を克服した配慮事例である	2
2. 復職に当たっての課題を克服した配慮事例である	0
3. 従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開するための配慮事例である	4
4. 障害特性を活かした職域を開発した配慮事例である	4
5. その他の効果	1
6. 無回答	1
〈障害を有する従業員に対する効果〉	
1. 障害のある従業員のモチベーションを高めた配慮事例である	2
2. 障害のある従業員の仕事の効率を高めた配慮事例である	6
3. 再発予防の観点から優れている配慮事例である	2
4. 無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定した配慮事例である	2
5. 比較的長期の入院歴のある方の配慮事例である	0
6. 引きこもり期間が長い方の配慮事例である	0
7. その他の効果	5
・ ストレスが軽減された	
・ 分からないことをすぐに質問できるようになった	
・ 落ち着いて休憩時間を過ごせるようになった	
・ 本人の仕事への意欲が高まり、精神的な安定がはかられた	
・ 周りの従業員への適切な接し方が理解できた	

表2-10 他の従業員に対する効果・その他の効果（自由記述）

〈他の従業員に対する効果〉

- ・ 支援の仕方が参考になったと思われる
- ・ 本人への理解が深まった
- ・ 病院内での障がい者への理解がさらに深まった
- ・ チームの一員として受け入れやすくなった
- ・ 障害者の理解が得られた
- ・ 無回答 6

〈その他の効果〉

- ・ 母親の安心感が少しは出てきた
 - ・ この生徒のあと2年後、別の知的障がいの生徒が事務補助で採用された
 - ・ 配属先で求められる新たな課題を頂くことができた（就労を考えた場合）
 - ・ 無回答 8
-

ス 配慮の推進に関して事業主からのよく相談を受ける事柄に関する結果

調査票問4では、発達障害を有する従業員の方への配慮推進に関して、事業主から「よく相談を受けることがら」と「配慮を推進する際の妨げとなることがら」について尋ねている。以下に、まず、「よく相談を受けることがら」について自由記述による回答をまとめておく。

なお、精神障害を有する従業員の方については、集中力、日々の勤務に耐えうる気力や体力などの点で課題となるという意見を時折うかがうとの回答が1件であった。また、併存する障害（重複障害）を有する従業員の方のための配慮推進に関しては、表2-13にまとめた。

表2-11、表2-12、表2-13は、障害を有する従業員への配慮推進に関して、進路指導担当者が「よく相談を受けることがら」の内容をまとめたものである。

表2-11 配慮についてよく相談を受けることがら

(発達障害)

(自由記述)

〈コミュニケーション〉

1. コミュニケーション面
2. 仕事の教え方
3. 手順書の作成等の視覚支援や作業場での構造化
4. コミュニケーションのとり方
5. どのような言葉がけを行っていくべきか
6. どのような仕事の指導法をとるべきか（難しい言葉が理解できるか、指示内容がどこまで理解されるかなど）

〈障害特性〉

1. 障害の程度と状態
2. 発達障害の特性
3. 障害特性にそれぞれ幅があるのでなかなか理解されない
4. 発達段階や特性についてのアセスメントと支援について
5. 家族（保護者）や支援者の障害理解がないことへの対応について
6. フラッシュバック、マイナス思考、パニック等への対応の仕方
（支援会議で共有したことが時とともに薄れていくため）

〈人間関係〉

1. 周りの従業員との関わり方
2. 対人面の支援の必要性
3. 社内における人間関係に関する支援（社内での周知、障害を有する従業員の理解、コミュニケーションのとり方など）

〈その他〉

1. 必要となる支援についての詳細が知りたい
 2. 学校で行っていた支援について、どんなことがあり、どう改善されたのか
 3. 心理的な安定に関すること
 4. 文字の読み書きに関すること
 5. ジョブコーチ支援について
-

表2-12 配慮についてよく相談を受けることがら

(精神障害)

(自由記述)

-
1. 職場の環境や人間関係のことで仕事が続かないという相談を受けます
 2. 集中力の持続、日々の勤務に耐えうる気力・体力などの点で課題となることが多いというお話を時折うかがう
-

表 2-13 配慮についてよく相談を受けることがら

(障害が併存する場合)

(自由記述)

就労するにあたり、現場実習を行い、企業側が就労の可能性を判断することとしている。また、この期間に、企業側に、ある程度、生徒の特性や配慮事項を把握してもらっている。卒業後に、現場実習の結果（事業主の意見も反映）を踏まえた個別の移行支援計画を卒業生 / 保護者が企業側に渡す。卒業後のアフターケアは、卒業生の居住地の障害者就業・生活支援センターと連携して行っている。

セ 配慮を推進する際の妨げとなることに関する結果

発達障害を有する従業員のための配慮を推進する際の妨げとなることに関する自由記述による回答結果をまとめたものが表 2-14 である。

表 2-14 配慮を推進する際の妨げとなること

(発達障害)

(自由記述)

-
1. 他機関との連携
 2. 自閉症者の場合に障害特性を十分に理解してもらえないため、コミュニケーションの力のみから判断され、断られることが多い
 3. 視覚的な支援をする際のホワイトボードなどを置く場所がない
 4. 社長の理解があったとしても、従業員の対応が不十分な場合妨げとなる
 5. 店長等の現場の対応はよく、採用したいと考えても、オーナーや社長が OK を出さない場合に妨げとなる（数年後に訪問して見ると変化している場合がある）
 6. 配慮が他の従業員の間で不評であったらという事業主の不安も妨げとなる
 7. 支援者が不足している場合妨げとなる
 8. 個別の休憩スペースが取れない
 9. 周囲の障害者理解が充分でない場合
 10. 事業所の体制（発達障害に関する理解、施設・設備の問題がある）
 11. 従業員数の関係でマンツーマンの支援が行えない
 12. 障害者雇用をする際の環境設定（周知、理解、対応、職場環境等）
 13. 障害者に対する理解不足
 14. 経営状態が悪い場合
-

(2) 「特別支援学校調査」 配慮事例にみる配慮の推進状況

特別支援学校調査結果にみられた配慮推進事例を障害別に以下にまとめておく。

ア 自閉症を有する従業員に関する事例

事例1 自閉症を有する従業員の上司の障害理解促進と職務再設計のための配慮

家族からの要望があり、自閉症を有する従業員のための作業日誌の導入と適性にあった仕事の提案を実施した。配慮の目的は、従業員がやりがいを感じて働けるように作業内容・手順等を明確化することであった。

【事業主への支援】

支援会議を設定し、従業員の理解のための資料を作成するとともに、会議日程の調整を行った。作業日誌を導入するために日誌についての説明と協力依頼を行った。

【事業主と家族への支援】

作業日誌を通して勤務先とのコミュニケーション手段を確立した。

【障害者への支援】

日誌の書き方の支援を行った。

【医療機関等の他機関との連携】

地域障害者職業センターと連携し、進路担当者、従業員、家族との会議により検討した。

【配慮のもたらした効果】

障害に配慮しつつ職場全体としても効率的な業務展開が可能となった。このことによって、障害を有する従業員のモチベーションが向上しただけでなく、他の従業員のあいだでも本人に対する理解が深まり、その様子を知って家族にも安心感が次第に出てきた。

事例2 自閉症を有する従業員への休憩時間についての構造化

事業主からの要望があり、部品組立機械の操作をしている自閉症を有する従業員が昼休みに適切な休息をとれるように構造化（物理的構造化と時間の構造化）を提案した。

【事業主への支援】

昼休みにおける、より適切な行動への支援と従業員が一人になれるスペースを作ることを実施した。

【従業員への支援】

物理的構造化：一人になれるスペース決定後に、どこで、どのように過ごすのかを約束した。

時間の構造化：時間の流れに沿った行動を示し、説明したものを手渡した。

【配慮もたらした効果】

一人で音楽を聴いたり、歌を歌ったりできる環境を整えたことにより、障害のある従業員が昼休みを適切に過ごせるようになり、他の従業員に迷惑をかけずに職場に溶け込める素地ができあがった。

事例3 自閉症を有する従業員のための新たな事業主のもとでの復職における支援

新たな事業主のもとで、工場内のピッキング、洗浄の作業（前職に類似した仕事）に従事する自閉症を有する従業員の復職の事例である。

【事業主への支援】

- ・勤務時間調整・休暇（休暇等について必要となる調整を行ってもらえる）、人的支援（指導員の配置）、構造化（作業のスピードに課題があったため）に関する配慮を実施した。
- ・リラクゼーションのための昼休みの場として、仕切りを作り、場所を作った。

【従業員への支援】

- ・道具を使って作業をする場合にスピードに課題があった。
- ・同社での現場実習の段階で、早く仕事に慣れるために、類似した道具の使い方について繰り返しのトレーニングを行った。道具の使い方の明確化の一例として、カッターの刃を出す長さに印を付けて示した。

【他機関との連携】

卒業後の安定した生活に向けて、障害者就業・生活支援センターや相談事業所などと連携をとりつつ、進めた。

【配慮もたらした効果】

障害を有する従業員は、以前よりも仕事に前向きに取り組めるようになるとともに、出来ない時には「できない」とはっきり言えるようになった。また、最初から周囲に声を出して挨拶していたことに応じて、他の従業員もお互いに黙礼ではなく、声を出して挨拶するようになるなど、職場全体の雰囲気に好ましい変化がみられた。

イ 高機能広汎性発達障害

高機能広汎性発達障害には、別名で高機能自閉症、アスペルガー症候群とも呼ばれる。以下にこうした、高機能広汎性発達障害の事例についてまとめておく。

（ア）高機能自閉症を有する従業員の事例

事例4 高機能自閉症を有する従業員のための障害特性を活かした職域における構造化による配慮

サービス業におけるメール便の仕分け業務を担当する高機能自閉症を有する従業員が職務の内容を充分理解でき

るように配慮を提案した。

【事業主に対する支援】

指示・指導のあり方、文字・数字による表示を提案した。具体的な例として、メール便の仕分けのための箱の区別は、色や数字で表示する。指示については、「だいたい」あるいは「適当に」という表現を避けることを提案した。

【配慮のもたらした効果】

仕事内容の難易度を段階的に設定することにより、障害を有する従業員が無理なく働ける職域の開拓を実現した。

事例5 公共機関で働く高機能自閉症を有する従業員のための配慮事例

図書館で本の整理に従事する高機能自閉症を有する従業員の就職事例である。気を張り詰めて作業を行うため、ペース配分ができず持続性に欠けるという課題があったため、採用にあたって、進路担当者が休暇時間に関して事業主に提案した配慮について以下にまとめておく。

【事業主への支援】

- ・障害を有する従業員への以下の支援方法を提案。
 - ① 休憩時間は主に事務所で、ゆっくり休むこと。
 - ② 仕事の持ち場へは、早く行き過ぎないようにすること。

【従業員への支援】

- ・実習中の支援及び就労後、定期的に訪問して、言葉掛けや励ましを行う。
- ・作業中の姿勢（疲れにくく、図書館利用者が居ても自然な姿勢で行うようにすること）についても指導した。
 - ① 疲れにくく、腰を痛めない姿勢で行う。特に、床に近い場所での本の整理を行う場合は、正座や正座から片足を立てた姿勢などで行い、中途半端な姿勢で行わないこと。
 - ② 図書館利用者が居ても自然な姿勢で行い、利用者が近付いてきたら、通路を空けたり、本の閲覧の妨げにならないようにしたりするなど、周りの状況に気を配りながら作業すること。

【他機関との連携】

障害者就業・生活支援センターに登録し、定期的に様子を見て、励ましを行っている。

【配慮のもたらした効果】

本の整理という作業内容についてはマッチングしており、適切な言葉掛けや励まし、指導の結果、障害を有する従業員のモチベーションが高まり、勤務時間も当初の6時間から8時間への延長が可能となった。

(イ) アスペルガー症候群に関する事例

事例6 構造化とSSTによるアスペルガー症候群を有する従業員の作業手順への配慮

製造業に従事するアスペルガー症候群を有する従業員がパニックに陥ることなく作業ができるように作業手順を明

確化した。さらに、職場での人間関係を円滑にする手段を習得するための支援を行った。

【事業主に対する支援】

- ・進路担当者より、従業員の様子について、口頭で説明をした上で、事業主に作業手順の視覚化を提案した。

【障害を有する従業員に対する支援】

視覚化による支援：作業手順（時間の構造化を含む）を示したものを職場の壁に貼る。

SSTによる支援：・職場での声の大きさの調節について（職場には高齢者もおられるためその場にあった声の大きさの調整）

- ・「ついで力」：指示どおりに1つのことを終えた後に、ついでに何かできることがあるかを聞くことで、周囲と言葉をかわすことを身につけた。
- ・開始時間より早い目に出社することの意味の理解

【配慮もたらした効果】

視覚化により、障害のある従業員の仕事の効率とモチベーションが高まった。さらに、パニックの再発を防止することができた。SSTによる支援は職場での人間関係の構築に効果をもたらした。

また、全体的な効果として、従業員が安心してパニックに陥ることなく作業ができたことが、従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務展開につながった。

事例7 アスペルガー症候群を有する従業員の行き詰まり感を克服する手立て

病院の人事課での事務補助、当初はパソコン入力、郵便物の仕分け等で、現在では電話の取り次ぎ、採用試験採点の仕事にも従事している。これらの仕事の学歴基準は短大卒以上であったが、落ち着きと能力を認められ、特別支援学校高等部卒で採用となった。こうした多彩な仕事をこなしているが、従業員にとってそれ程難しくないと思われる仕事に行き詰まりを感じることを課題としてあった。このため職務再設計による配慮を行い、課題を克服した事例でもある。

【事業主に対する支援】

職務再設計：本人の意向を尊重し、できる仕事から始め、段階的に内容を高めていくように提案した。

行き詰まり感の克服への支援：従業員が行き詰まりを感じる（頭を抱え込んでしまう）時は、そっとしておき、落ち着きを待ってから、他の従業員が話しかけたり、指示を出すように提案した。

【他機関との連携】

障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、本人、家族と連携をとりながら配慮を推進している。

【配慮もたらした効果】

障害特性を活かした職域を開発したこと、また無理のないような仕事内容の段階的設定、行き詰まり感のある時の配慮により、仕事への意欲が高まり、精神的な安定が図られたことでモチベーションを高めた。

障害のある方への理解が深まり、同病院で障害のある他の卒業生の事務補助での採用にも繋がった。

【採用に至るまでの背景…特別支援学校での学習と本人及び保護者の考え方の変化】

本人は特別支援学校への入学が不本意であった。両親が本人の障害に気づいたのは小6の頃で、将来は就職させたい希望はあるが、障害者雇用でなく一般雇用を目指したいとの考えを持たれていた。高等部2年生から現場実習に参加し体験を深める中で本人が落ち着きを見せるようになり、両親の考え方も変化してきた。

表2-15に簡単に実習の経過を示す(表中の▲…教師付添実習 △…生徒単独実習、教師巡回指導)。

表2-15 実習の経過

①	▲	株I製作所	高2	(5日間)	緩衝材の段ボール紙をカッターで所定の長さに切断する作業。カッターを最初うまく使えず「僕はもうだめだ」と頭を抱える。その後熟練する。
②	△	Tハンドル(株)	高2	(5日間)	ネジの取り付け、製品梱包。確実に不良品を除去するなど判断力の高さが認められた。組立もノーミス。初めて自分で切符を買い電車通勤。
③	△	Hスポーツ店	高3	(9日間)	衣類のハンガー掛けや商品出し作業。能率も大変良く失敗も少ない。
④	△	H授産所	高3	(4日間)	パソコン作業。得意分野で新しい入力作業をどんどん覚えていく。パソコン入力作業は高校生以上と高く評価。採用への期待がふくらむ。
⑤	△	S(株)	高3	(5日間)	パソコン入力作業は高校生以上と高く評価。採用への期待がふくらむ。
⑥	△	A館	高3	(5日間)	ビジネスマナー講座受講。かなり積極的な参加で就職への意欲を高める。
⑦	△	S(株)	高3	(2日間)	分析試験作業。専門用語も多かったがこなす。1人しか採用枠なく不採用。
⑧	△	Oセンター	高3	(5日間)	事務作業を希望しセンターで練習。ビジネスマナー講座の成果を活かす。
⑨		障害者合同求人面接会1			事務作業で採用を考えてくれる企業があったが、通勤に遠すぎて辞退する。
⑩	△	S特例子会社	高3	(5日間)	パソコンの入力作業。ミスが非常に少ない。休憩時の交流や会話も少ない。
⑪		障害者合同求人面接会2			何件か受けた。その内「私たちはどのような支援をしたらよろしいですか」という当該病院の事務部長の発言に本人・保護者が感動する。その後採用。

②の実習で一人で作業する自信がつき学校でも集団への参加を嫌わなくなった。高3の修学旅行や学習発表会の演劇では笑顔で参加するなどの変化が見られ周囲を驚かせた。この頃本人から「僕は変わりました」という発言があった。周囲の方々や友だちに認められることが安心感と自信を生み出し現在に至っている。

事例8 関係機関との連携によるアスペルガー症候群を有する従業員の配慮事例

商品の品出し業務やパック袋詰め等に従事している従業員のための関係機関と家族との連携によるチーム支援による配慮事例である。

【事業主に対する支援】

- ・従業員の有する障害理解のための情報提供と助言を行った。
- ・障害者就業・生活支援センターと学校との事業主に対する合同職場訪問と現場従業員への情報提供と助言

【障害を有する従業員への支援】

同僚に対するより適切な関わり方について旧担任教諭が助言した。

【他機関等との連携】

障害者就業・生活支援センター及び家族とも連携し、早めに対応できるようにチーム支援をしている。

【配慮のもたらした効果】

就職1年目という時期に、会社側の障害を有する従業員に対する理解がより深まった。障害を有する従業員が同僚へのよりよい接し方を理解することができたことに加え、他の従業員も障害を有する従業員をチームの一員として受け入れやすくなった。

ウ 広汎性発達障害を有する方の雇用に向けた現場実習における SST による配慮事例

事例9

広汎性発達障害には、知的障害を伴う場合とそうでない場合がある。知的障害を伴わない場合は、高機能広汎性発達障害（前述）とされる。以下に知的障害を伴う広汎性発達障害を有する方の事例をまとめておく。

本事例は、パソコンを使ったデータ入力や管理といった障害特性を活かした職域を開発した配慮事例である。広汎性発達障害を有する方の次年度雇用に向けての事業所（製造業）における事務補助の現場実習において、仕事中のコミュニケーションの取り方について配慮を実施した。雇用に向けた現場実習は、年3回、各2週間実施している。

【配慮を行ったきっかけ】

雇用にむけた第1回目の実習においてコミュニケーションの取り方について改善が必要となった。

【配慮の目的】

上記のようなことから、仕事中のコミュニケーションの取り方の確認と向上を目的とし SST を実施した。

【事業主への支援】

コミュニケーションでの課題を指摘する際の伝達方法について、事業主とのロールプレイを実施した。

【従業員（実習生）への支援】

- ・週3回の巡回指導時にコミュニケーションの取り方を主とした目標について、従業員とともに確認し、目標を意識できていることに対する励ましの声かけを実施した。
- ・コミュニケーションの取り方の向上を目的とした SST による支援として、前回の職場実習課題を具体的に設定した。質問に対して回答のみ答えるようにロールプレイを実施した。

【配慮もたらした効果】

パソコンを使ったデータ入力や管理といった仕事内容は、従業員（実習生）のパソコンへの強い興味を活かせるものであったことから成果を上げることができた。

実習生の上司等への報告や連絡がスムーズになったことで、こなせる仕事の量が増やせたなど仕事の効率を高めることができた。さらに、コミュニケーションの向上により、前述のような成果を上げることができたことと、そうした仕事があったことがモチベーションの高まりに繋がった。

実習期間中日誌に書かれた他の従業員の声から、障害者に対する理解が深まったことが伺えた。さらに、来年度以降、同社で働くことになった場合のコミュニケーションに関する新たな課題があるかどうかを見極めることができた。

エ 重複障害を有する従業員に関する事例

重複障害（併存する障害）を有する従業員に関する事例を以下にまとめておく。

事例 10 ADHD を伴う高機能自閉症を有する従業員へのルール化による配慮

ADHD を伴う高機能自閉症を有する従業員の方のために、より適切な行動をルール化し、明確化することを提案した事例である。こうした配慮は、職場全体としても効率のよい業務を展開するために役立った。

【事業主に対する支援】

- ・障害を有する従業員がより適切な行動をとれるように、進路担当者より、職場でのルールを文章化して提示した。
- ・特に昼休み時間の過ごし方を当事者（従業員と事業主）との話し合いの上ルール化することを提案した。
- ・従業員の特性を理解してもらうための情報提供を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・不定期ではあるが職場を訪問し、従業員との面接を行った。

【配慮もたらした効果】

事業主に対する効果として、他の従業員の障害理解が促進されたことにより、仕事のミス、より円滑な対人関係のための配慮を日々実施してもらえるようになったことが挙げられる。

障害を有する従業員に対する効果としては、より適切な行動をとることができるようになったことが再発予防となること、さらに、今後の引き続きの支援により、些細な点でのよりよい行動を習得できることが挙げられる。

事例 11 学習障害を伴うアスペルガー症候群を有する従業員へのルール化による配慮

事業所（他に分類されないサービス業）の各部署への DM 等の配達、社内清掃、備品管理等の総務業務を担当している学習障害を伴うアスペルガー症候群を有する従業員の方の事例である。事業主からの要望があり、職務再設計と構造化、勤務時間調整・休暇、SST、リラクゼーションによる配慮を行った。本事例は、以下に示すとおり採用にあつたての課題を克服した事例でもある。

【事業主からの要望】

- ① 主として、部署への DM 等配達に関する課題（後述）の効率化の手立て
- ② 見通しを持ちやすくするための手立て
- ③ 従業員との関わり方での留意点についての共有
- ④ 問題状況への対応

【事業主への支援】

1) DM 等配達の効率化の手立て（要望①及び②に対する）

- ・作業手順が視覚優位となる写真等の見本作り
- ・配達の効率化への名刺リボンの色別による部署等の明確化

課題：短期間に事業所の従業員が別の部署に異動になることがあり、顔と名前と部署が不一致(覚え切れない)ため DM を届けられない。

配慮：こうした課題に対して、その都度、対象部署の担当者がそれぞれの部署へ出向きリボンの色と部署の場所を再確認しながら、不安を解消した。

2) 障害を有する従業員との関わり方での留意点（要望③に対する）

- ・ストレスと感じていることへの傾聴体制を整えた。
- ・障害を有する従業員独特の表現によるメモを家族が読解し、振り返りや確認しやすい、わかりやすいメモに整理することとし、ストレスと感じていること等について対応できる体制をとった。
- ・休憩のタイミングに関する調整を図った。

3) 他機関及び家族との連携による支援

図2-1に示すとおり障害者就業・生活支援センター、家族、医療機関（カウンセリング）と連携し、従業員の不安要素を把握した。不安要素について、障害者就業・生活支援センターと連携し情報を共有しつつ、不安要素への対応について事業主を支援した。

定期通院によるカウンセリングを受けられる体制を整えた。また、各関連機関及び家族と連携することにより情報を共有し、対応したことが功を奏した。

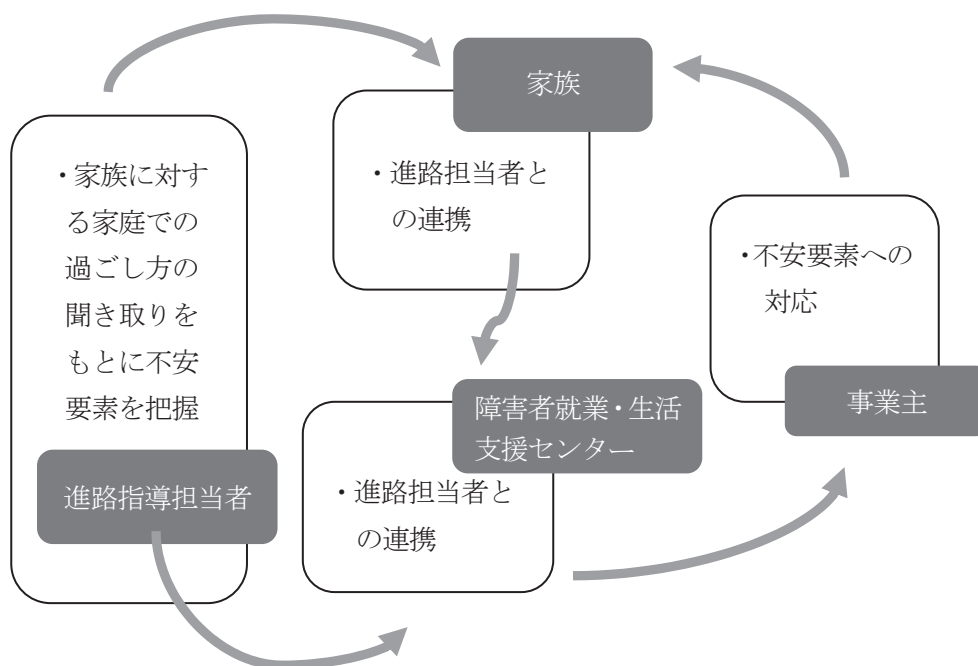


図2-1 事例における各機関間の連携の様子

【障害を有する従業員への支援】

- ・ストレスと感じていること・わからないことをすぐに話せる環境
- ・リラクゼーション：ストレスへの対処方法の習得

【配慮もたらした効果】

事業者からの3つの要望（前述）について、配慮により課題を解決することができた。さらに、障害を有する従業員に対する効果としては、ストレス等に対応できる環境（わからないことをすぐに話せる・ストレスを感じていることを聞くなど）を整えたことで、再発予防の効果をもたらした。

3 「配慮推進事例と課題に関する調査」就労移行支援事業所調査の結果

就労移行支援事業所からの回答結果について以下にまとめておく。なお、回答事業所数は、59所で、総事例数は47件（発達障害・精神障害以外の事例を含めた場合は55件）であった。その内訳は、精神障害を有する従業員に関する事例25件、発達障害を有する従業員に関する事例16件、重複障害を有する従業員に関する事例6件であった。

なお、発達障害か精神障害かが不明な事例2件、高次脳機能障害事例1件、知的障害事例5件（巻末事例参照）の回答については以下の集計からはずしている。

（1）調査項目別集計結果

ア 配慮の目的

各事例の配慮の目的の集計結果は、人的支援30件、勤務時間の調整・休暇27件、職務再設計22件、通勤支援10件、その他6件であった。さらに、これらの障害別内訳も併せて示したものが表2-16である。

表 2-16 配慮の目的 (複数回答)

	職務再設計	勤務時間の調整・休暇	通勤支援	人的支援	その他
精神	8	15	4	17	3
発達	8	7	6	8	1
重複	6	5	0	5	2
総計	22	27	10	30	6

イ 配慮の手法

配慮の手法については、構造化22件、SST 17件、リラクゼーション28件、その他18件であった。障害種類別の内訳も表2-17に併せて示した。

表 2-17 配慮の手法 (複数回答)

	構造化	SST	リラクゼーション	その他	無回答
精神	6	9	18	12	1
発達	12	6	8	2	0
重複	4	2	2	4	0
総計	22	17	28	18	1

ウ 障害の種類

精神障害を有する従業員の事例26件、発達障害を有する従業員の事例16件、発達障害と併存症を有する従業員の事例5件、その他の事例が2件であった。

表2-18 障害の種類 (複数回答)

	発達障害	精神障害	発達障害 と併存症	その他の 重複障害	その他	無回答
精神	0	25	0	0	0	0
発達	16	0	0	0	1	1
重複	0	1	5	0	1	0
総計	16	26	5	0	2	1

エ 事業主の業種

各障害について、従来雇用が多かった製造業よりも、卸売り・小売業やサービス業、その他の業界の事例が多くみられた。

表2-19 事業主の業種 (複数回答)

	製造業	卸売・小売業	サービス業	その他
精神	3	7	12	6
発達	4	6	5	3
重複	3	1	4	0
総計	10	14	21	19

オ 仕事の内容

障害別に各事例の仕事内容を自由記述による回答結果で示したものが表2-20である。

[精神障害]

パソコンの指導とビジネスマナー
斎場における清掃、販売業務
リサイクルゴミ分別
パチンコ店における緑地管理
事務
老人福祉施設での清掃
障害児童のレクリエーション
市役所の部署内業務（事務）
店舗内清掃、店舗周辺整備（草刈）
ガソリンスタンド補助業務
雑務全般
福祉施設における清掃
スーパーでの品出し（接客含む）
パン袋詰め、陳列
高齢者入居施設の厨房
倉庫内でのピッキング作業
印刷他（製版、印刷、製本）
ごま油製造にて袋詰めなど
商品のピッキング、仕分け作業
スポーツ店の清掃
商品の品出し業務
中古車センターにおけるクリーン化作業
高齢者施設での介護補助業務
（無回答 2）

[発達障害]

イベントや仮設事務所で使用するレンタルデスク・いす等の清掃
協同組合におけるパソコンを使用した集計事務
自動車部品（シートベルト等）製造
スーパーマーケットにおける品出し業務
介護
紙袋製造工場における梱包、段ボールの組立
清掃・洗濯たたみなど
店舗の清掃、商品製作
品出し→店舗内外清掃
病院内清掃
広告チラシのさばき、配達先一覧と地図のチェック
接客、調理補助

データ管理
 公仕（用務員）
 卵のパックのカートへの積み込み
 （無回答 1）

[知的障害]

食品加工
 箱折り、新車シートのカバー作成などの軽作業
 介護補助
 老人介護施設内清掃
 アパレル店舗における品出し業務

[重複障害]

食品加工
 箱折り、新車シートのカバー作成などの軽作業
 介護補助
 老人介護施設内清掃
 アパレル店舗における品出し業務

カ 就職事例・復職事例の別

調査票では、就職経験の有無、福祉的就労経験の有無（就職の経験がない場合のみ）、新たな事業主のもとでの復職、同一事業主のもとでの復職のいずれかを尋ねている。さらに、新たな事業主のもとでの復職の場合は類似した仕事に復職か異なった仕事に復職かを尋ねている。また、同一事業主のもとでの復職の場合は、同じ仕事、異なった仕事、創出された仕事のいずれかを尋ねている。なお、これらの質問についての無回答数は2件であった。

就職経験のない従業員に関する事例は10件であった。復職に関する事例は36件であった。新たな事業主のもとでの復職が各障害とも多くみられる。

表2-21 就職事例・復職事例の別

	就職経験なし		就職経験あり					無回答
	福祉的 就労経験 あり	福祉的 就労経験 なし	新たな事業主		同一事業主			
			類似した 仕事	異なった 仕事	同じ仕事	異なった 仕事	仕事を創 出	
精神	2	1	6	1 2	1	2	1	1
発達	2	4	1	8	0	0	0	1
重複	1	0	3	2	0	0	0	0
総計	5	5	1 0	2 2	1	2	1	2

キ 同一事業主のもとでの就職が困難であった理由

復職事例について、同一事業主のもとでの就職が困難であった理由について自由記述による回答をまとめたものが表2-22である。

精神障害を有する従業員については、事業主の経済的理由、障害の開示、人間関係、病状、異なる仕事への希望に関することがらであった。

発達障害を有する従業員については、事業主の経済的理由、異なる仕事への希望、人間関係、不適応に関することがらであった。

知的障害を有する従業員については、異なる仕事への希望に関することがらであった。

重複障害を有する従業員については、体調不良、事務所の移転、退職後に福祉サービス（就労移行）の利用を始めたのでその時点で復職できなかった、キャリアアップ、勤務中に発病し、長期休職後退職したためといったことがらであった。

表2-22 同一事業主のもとでの就職が困難であった理由（自由記述）

[精神]

- ・ 職場の人間関係
- ・ 前事業主が会社規模を縮小したため
- ・ クローズでの就労であったため、離職から10年以上経過していたため
- ・ 病状の悪化
- ・ 本人が復職を拒否
- ・ 幻聴がきつくなり作業に集中できなくなった
- ・ 本人が別の仕事を希望していた（人間関係が元で辞めた）
- ・ 再発し、仕事をやめて3年が経過していたため
- ・ とくに同一事業主のもとでの復職を希望していなかったため
- ・ 冷蔵内の工場なのでよく風邪をひいていた。企業内の温度が低いのでよく体調不良になっていた
- ・ 対人関係の悪化及び作業の荷重（クローズで就職していた）
- ・ 発病がきっかけで離職したため、本人が復職を望まなかった
- ・ 無回答 12

[発達]

- ・ 不適応による離職で対象者が別の仕事を希望
- ・ 倒産による解雇のため
- ・ 本人がやってみたい仕事が以前のもので異なったため
- ・ 職場の人間関係
- ・ ジョブミスマッチング
- ・ 無回答 11

[知的]

- ・ 従前業務は過剰課題が多く、本人も復職を希望していなかったため
- ・ 労働条件、仕事内容共に本人が納得していなかったため
- ・ 無回答 3

[重複]

- ・体調不良を理由とした離職および事務所の移転
- ・退職後に福祉サービス(就労移行)の利用を始めたのでその時点で復職できない
- ・困難ではなく、キャリアアップのために、より専門的な仕事にすすんだ
- ・看護師として勤務中に発病し、長期休職後退職したため
- ・無回答 2

ク 支援を行ったきっかけ

支援を行ったきっかけとして最も多かったのは「障害者からの要望があった」で27件、次いで「事業主からの要望があった」で18件、「特に要望はなかったが事業所から提案」が10件であった。表2-23に障害別件数についても併せてまとめておく。

表2-23 支援を行ったきっかけ (複数回数)

	事業主から要望があった	障害者から要望があった	特に要望はなかったが、事業所から提案	その他
精神	11	18	3	5
発達	5	6	6	1
重複	2	3	1	1
総計	18	27	10	7

ケ 配慮の具体的な目的

配慮の具体的な目的については、各配慮事例毎の詳細(本章3(2)「就労移行支援事業所調査」配慮事例にみる配慮の推進状況)を参照されたい。

コ 配慮を実施する上での課題

配慮を実施する上での課題については、各配慮事例毎の詳細(本章3(2)「就労移行支援事業所調査」配慮事例にみる配慮の推進状況)を参照されたい。

サ 配慮に関して行った支援

配慮に関して行った支援についての結果を示したものが、表2-24である。障害のある従業員への支援が45件、事業主への支援が35件、医療機関等と他機関との連携による支援が29件、その他が4件であった。

配慮に関して行った支援の詳細については、各配慮事例毎の詳細(本章3(2)「就労移行支援事業所調査」配慮事例にみる配慮の推進状況)を参照されたい。

表 2-24 配慮に関して行った支援 (複数回答)

	事業主への支援	障害のある従業員 への支援	医療機関等と他機 関との連携による 支援	その他	無回答
精神	1 9	2 3	2 0	3	1
発達	1 1	1 6	5	1	0
重複	5	6	4	0	0
総計	3 5	4 5	2 9	4	1

シ 配慮の効果

配慮の効果についてまとめたものが、表 2-25・26 である。これらの詳細については、各配慮事例毎の詳細（本章 3 (2) 「就労移行支援事業所調査」配慮事例にみる配慮の推進状況）を参照されたい。

表 2-25 配慮の効果 (複数回答)

〈事業主に対する効果〉	
1. 採用に当たっての課題を克服した配慮事例である	1 3
2. 復職に当たっての課題を克服した配慮事例である	3
3. 従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開するための配慮事例である	2 2
4. 障害特性を活かした職域を開発した配慮事例である	9
5. その他の効果	8
6. 無回答	8
〈障害のある従業員に対する効果〉	
1. 障害のある従業員の仕事の効率を高めた配慮事例である	2 0
2. 障害のある従業員のモチベーションを高めた配慮事例である	1 7
3. 再発予防の観点から優れている配慮事例である	8
4. 無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定した配慮事例である	1 5
5. 比較的長期の入院歴のある方の配慮事例である	1
6. 引きこもり期間が長い方の配慮事例である	2
7. その他の効果	1 4
8. 無回答	2

表2-26 他の従業員に対する効果・その他の効果（自由記述）

〈他の従業員に対する効果〉

- ・障害のことを理解してもらい一緒に対応してもらった
- ・相談を通じて調整しやすくなった
- ・本来業務に集中
- ・従業員間のコミュニケーションが増えた
- ・業務分担（本人に合った作業の見極めが出来、自身の作業との違いが示せるようになった）
- ・他の従業員も障害に対する偏見が減り、障害を理解してもらうきっかけとなった
- ・本来業務に集中できるようになった
- ・障害者への理解が深まった
- ・業務の分担ができ、他の従業員がより高度な業務に集中できるようになった
- ・もともと障害者を複数名雇用している事業所であったが、発達障害者は初めてだったようで、障害の見えにくさにとまどう面があったが、特性を説明することにより納得していただけた
- ・改めて指導する面での手間は増えたが、対象者のスキルアップするにつれて、認めてくれる様になった
- ・障害者に対する認識が会社全体でもかわった・・・と代表者から話された
- ・他の職員同士でのやりとりが行いやすくなった
- ・他の従業員が業務に集中できるようになった
- ・本来業務に集中できるようになった
- ・障害者に対する理解が深まった
- ・障害特性を理解することにより、本人のなまけや性格と誤解されていた業務の遅滞の理由がわかり、より具体的な声かけが可能になった

〈その他の効果〉

- ・初めはわからないことだらけだったので、聞きながら仕事をしていた。いろいろと教えてくれた。ききながら仕事ができる環境。
 - ・職場環境内での病気や障害に対する理解が向上した
 - ・一部の従業員だけでなく、全体で見て頂ける環境をつくることができた
 - ・多職機関がかかわることで課題があがった際に会社だけで抱え込まず相談が可能であるということを知って頂けた
 - ・障害者雇用の担当者が選任された
-

ス 配慮の推進に関して事業主からよく相談を受ける事柄に関する結果

（ア）発達障害を有する従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄

表2-27は、発達障害を有する従業員への配慮の推進に関して事業主からよく相談を受けることがらについて自由記述による回答をまとめたものである。コミュニケーション等に関する発達障害の特性と仕事の効率について

の対応方法に関する助言を必要とする内容のものが多くみられる。

表2-27 発達障害者従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄（自由記述）

-
- ・作業のスケジュールは前もって表示してほしい
 - ・ゆっくり話をしてほしい。ゆっくり話を聞いてほしい。
 - ・大きな声で叱ったり、大きな声を出すことを強要しないでほしい
 - ・何を気をつけるべきか（障がい特性への配慮や言葉がけ）
 - ・生活面の課題（対人関係、お金の使いかた、自立）
 - ・一つの作業に集中してもらって良いかどうかということ。また、複数の作業をしてもらっても良いかどうかということ。
 - ・仕事の指示の出し方（伝え方や仕事量）
 - ・上司に相談する際に上手に伝えられるようになりたい→SSTの練習
 - ・何をどう相談したら良いかわからなくなる→何に困っているのかの整理
 - ・周囲の人に嫌われているのではないか、いじめられているのではないか
 - ・仕事のやり方が上手く伝えられない、ミスが多いなどの仕事に直接関係することや、職場の方のコミュニケーションがとりにくい、敬語を使わないことがあるなど
 - ・理解できるような指示がされない、よくわからないが怒られる、コミュニケーションがうまく取れない
 - ・コミュニケーション面での支援
 - ・障害の見えにくさのため、誤解をうけ易い。
ある事業所ではパートさんが仕事場に加入するごとに事業所を訪問し、障害について別室で説明することをしている。
 - ・集中力や持続力、臨機応変な対応
 - ・能力をどこまで期待してよいのか
 - ・コミュニケーションのとり方について
 - ・作業能力について
 - ・決まっている場所・時間が過ぎても、仕事が終わらない。又は、目処がたたない時、急いでやらなければならないのに、イライラした気持ちで固まってしまって、他の従業員から指導され、更に固まり、顔は怒っている表情をそのまま表すため、従業員が困惑されたことがあった→仕事が優先であることを言っていて聞かせて理解させる
 - ・指示の出し方、本人の障害特性、業務整理
 - ・感覚過敏が認められる方に対する個室の用意や、耳栓、サングラス着用の許可
 - ・業務内容や指示系統の構造化。苦手な業務の回避。
 - ・周囲の社員に対して、本人と接する際に留意する点の周知
 - ・コミュニケーションに関する配慮（文字化・図式化してほしい、休憩時間の世間話についていけないので、別の場所か、時間をずらしてほしい）
 - ・音刺激への配慮、光や人の動きなど視覚に対する配慮をしてほしい
→その反面、当事者自身も事業主も、特性や配慮点を知り、事業主側が配慮可能との許可を出しても、当事者が他者からの目を気にするあまり、特別な扱いをされることを嫌い、当事者が無理をしてしまうケースも多い

- ・自分のペースで作業をしたい（相手の動きを予想できない）
- ・理解能力が見た目に対して劣るため、職場での理解が得られにくく（アスペルガー）長続きしない。クローズでの就職を希望する。障害の理解がない。受け入れられない。（大人になって判定されたケース）
- ・職場のマナーや社会人としてのルールが身に付きにくい方への配慮について
- ・こだわりや思い込みの強い方に対しての配慮について

（イ）精神障害者従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄

表2-28は、精神障害を有する従業員への配慮の推進に関して、主として事業主からよく相談を受けることがらについて自由記述による回答をまとめたものである。病状の波、生活のリズム、作業量の見極め、障害の開示、障害の理解に関しての助言を必要とするものが多くみられる。

表2-28 精神障害者従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄（自由記述）

- ・コミュニケーション時の配慮
- ・作業要求時の配慮
- ・体調や気分の波について
- ・医療面との連携
- ・仕事等について、注意をしてもよいか、どんな風な言い方をしたらよいか、接したらよいか。
- ・コミュニケーション面 ・動作の緩慢さ
- ・生活リズム ・反応の鈍さ
- ・病状の波
- ・自分にあった職場や仕事内容、対応など
- ・協調性が見られない→わからない事を聞いたり、相手を思いやることができにくい
- ・体調のムラがある→聞きとりを中心に行なう
- ・余暇活動の利用←休みにリフレッシュする事ができない
- ・作業時間・作業量の多寡について
- ・障害をオープンにするのかクローズにしておくのか
- ・特に配慮してほしいという要望があるわけではないが、精神障がいのある方への支援の大前提として ① 体調の波に関する配慮、②易疲労性についての配慮等、障がい特性に応じた訓練を行っている
- ・課題としては、生活リズムを整え、仕事に必要な体力をつけること、体調を維持すること、他者とのコミュニケーションを挙げられる方が多い
- ・本人のモチベーション維持のために小まめなアフターフォロー（電話・訪問等）をおこなう
- ・どのような障害内容なのか、見た目で分からないので不安
- ・どういう風に接したり、仕事を指示したりすればいいのか不安
- ・何かあった時には、どこに、また、誰に相談すればいいのか不安など
- ・何を気を付けた方がいいのか
- ・働く時間、日数は、どの程度が可能（妥当）か
- ・時間をのばす時、疲れやすさについて
- ・気分、体調の波がある方が多いと思うので、相談できる場所、安心できる場所、キーパーソンの存在な

ど

- ・生活リズムの乱れや薬がきちんと服薬できているか配慮が必要と思われる
 - ・本人が一旦決定したことに対して、容易に変更できないことの相談
 - ・生活が乱れて、会社を休みがちになる方への相談
 - ・作業手順の伝え方
 - ・間違った時の注意の仕方
 - ・①体調不良により、遅刻、早退、欠勤等の頻度が多くなるにつれ、病気の部分を分かってくれない、信用してもらえない、との相談が多い
 - ・②厳しい口調で注意される
 - ・体調不良時の声かけや対応方法（企業より）
 - ・体調不良時のキーパーソンへの相談の仕方、コミュニケーションについて（本人より）
 - ・仕事時間の短縮、休憩時間の設置
 - ・メンタルケア
 - ・メンタルケア、ご本人との会話のしかたや関わり方について
 - ・病気についてマスコミが流している情報しかわからないと言われることが多く、わかりやすい研修会を行ってほしいと相談があった
 - ・勤務日、勤務時間の設定について
 - ・基本的には新しい環境になると人との交流が苦手な方が多いため、しばらく間に入ることになる。しかし2～3ヶ月後に結果として良い方向へ向かう
 - ・体調に波があるかどうか
 - ・コミュニケーションは普通にとれば良いのか
 - ・機械を扱う仕事は危ないか
 - ・通院日のシフトの配慮がもらえるのか不安
 - ・自分の業務が間違いなく遂行できているのか上司に確認したい
 - ・職場訪問で自分の相談をする場があるのかどうか
 - ・周囲の人に嫌われているのではないか
 - ・休憩のとり方、本人の障害特性、時間配分
 - ・休みがちになる方への対応について
 - ・何でも背負い、頑張りすぎてしんどくなる方への配慮
-

（ウ）併存する障害を有する従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄

表2-29は、併存する障害（重複障害）を有する従業員への配慮の推進に関して、主として事業主からよく相談を受けることがらについて自由記述による回答をまとめたものである。

表 2-29 併存する障害を有する従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄（自由記述）

-
- ・注意を受けたことが理解できず、感情だけが不安定になってしまう
 - ・発達障害に起因すること・精神障害に起因すること・本人固有の性格や経験に起因することを、それぞれ整理してとらえること
 - ・統合失調や双極性障害を併せている方については、短時間の労働であったり、休憩時間を長くとりたい
 - ・二次障害として出現する精神症状（例 失敗経験を重ねることによる抑うつ、被害妄想の出現）
 - ・知的障害と精神障害併存の場合、自己評価が高くなりがち・なかなか覚えられない
 - ・より安定して活動するための条件や環境についての相談
 - ・障害と、活動上の障害の説明など
 - ・仕事等について、注意をしてもよいか、どんな言い方をしたらよいか、どう接したらよいか
 - ・コミュニケーション面
 - ・不安時の対応
 - ・精神障害と知的障害・身体障害が併存する場合、知的障害や身体障害は理解できても、精神障害についての説明を求められる（目で見て話してもわかりづらい）
 - ・高次脳機能障害の場合、記憶障害・身体面のダメージが伝わりにくい
 - ・発達障害と解離性同一障害の方への不安時など、相談があった時の助言方法（企業より）
 - ・側湾で背が低く指先は不器用でつまむ作業は難しい者と、清掃作業に取り組んでいる。眼は斜視もあるが部分掃きなど工夫して指導している。事業所にも午前と午後に分けて指導者が教え、チェックも入れるなど、1人ではなく、2人、3人のチェックを入れて定着をはかりつつある
-

セ 配慮の推進に対する妨げとなる事柄に関する結果

（ア） 発達障害を有する従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄

表 2-30 は、発達障害を有する従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄について自由記述による回答をまとめたものである。

表 2-30 発達障害者従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄（自由記述）

-
- ・事業所に人間的、時間的余裕がない
 - ・障害の特性が全員に伝わっておらず、理解されていない
 - ・障害理解・特性についての説明（特に高機能の方の場合、見た目や受けこたえで能力以上の期待をされて、仕事を任されてしまうなど）
 - ・補助具（補完方法）を取り入れること
 - ・企業側の障がい理解が乏しく介入が難しい
 - ・全従業員が特性に理解を示し、同じような対応をしてもらえるとは限らないこと
→対応してもらえる人を決めて、ご本人に関わっていただけるようにする

- ・現場の方の理解不足、見た目と特性にギャップがあることで、期待と要求が高くなってしまう
- ・発達障害に対する理解
- ・見た目は普通に見られるが「はい」と返事をしても分かっていないことがあり信用を失う。

(イ) 精神障害者従業員への配慮の推進に関して妨げとなる事柄

表2-31は、精神障害を有する従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄について自由記述による回答をまとめたものである。

表2-31 精神障害を有する従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄（自由記述）

- ・調整が困難な事業所へのリワーク支援等もある（公務員等）
- ・医療機関との共働時の支援方針の調整
 - 就労支援と医療支援での捉え方の差
- ・現場のスタッフの理解、受容が様々。障害をもっていると外観からはわからない為、仕事の要望が増える。
- ・病状の波
- ・コミュニケーション面への理解
- ・障害に対する認知度が低い
- ・障害に対する知識、理解の欠如
- ・当事業所では、事業主とのやりとりは、関係する就業生活支援センターの職員が行うことが多く、こちらが直接やりとりすることは少ない
- ・人事担当者は知っているが、現場は知らない
- ・事業主等の不安
- ・就職後も定期的に訪問し様子を見にくることや、何かあった時はいつでも事業所へ連絡をくれるように伝えている
- ・病気の特長から被害的にとらえてしまうところがあるので、注意して欲しいという事。
- ・フルタイムに近い時間設定
- ・服薬により、体の動きがにぶい様子や体調の波の理解
- ・通院日の休暇の確保や必要性の認識
- ・急に病状が悪化する為、休んでしまう
- ・①対人関係の弱さ
 - ②主体的に自己決定していく力の弱さ
 - ③必要な支援を適切に依頼出来る力が弱い
 - ④作業の持続力や作業速度と体調状況により「ムラ」がある事
 - ⑤一定の休息時間を取らせる配慮
- ・①事業主が元々持っている障害に対するイメージが固定化している際の困難さ
 - ②事業主よりも現場従業員の意見が通りやすい職場
 - ③雇用率アップが大前提の事業所
 - ④キーパーソン（相談する人）が固定しにくい現場（時間不規則、常に現場にいないなど）

- ・偏見が根深く見られること
- ・他従業員の理解
- ・うつ病、統合失調症。不調を本人が把握すること。本人から適切なタイミングで事業所に伝えることが難しい。事業主がフルタイムの就労（カウント1目的で）を望んでいる場合は、勤務時間の調整ができない。
- ・企業が現場職員に当事者の障害を周知しておらず、配慮しなければならない時に出来ないことがあった
- ・関係機関の支援が一致していない時
- ・障害種別に関わらず、配慮を提案する前に「雇用率を達成しているので必要ない」と断られたケースがあった
- ・一人一人の障害が理解されずに、先入観で判断されてしまう
- ・気を遣い過ぎて不自然な対応をしてしまう
- ・企業側の障がい理解が乏しく介入が難しい
- ・生活のリズムを知るためのチェックリストの活用を提案したが、何故チェックが必要なのか理解してもらえなかった

（ウ）併存する障害を有する従業員への配慮の推進に関して妨げとなる事柄

表2-32は、併存する障害（重複障害）を有する従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄について自由記述による回答をまとめたものである。

表2-32 併存する障害を有する従業員への配慮の推進に関して妨げとなる事柄（自由記述）

- ・障害種別に関わらず、配慮を提案する前に「雇用率を達成しているので必要ない」と断られたケースがあった
- ・事業主が元々持っている障害に対するイメージが固定化している際の困難さ
- ・事業主よりも現場従業員の意見が通りやすい職場
- ・統合失調やうつの場合、負担感などが当事者でないとわからないことから、ペース配分の配慮をしてもらいにくく、発達障害もあることから、自己発信も苦手なことが多い
- ・職場環境の変化（人的含む）
- ・現場スタッフの理解・受容が様々
- ・障害を持っていると外観からはわからない為、仕事の要望が増える
- ・コミュニケーション面への理解
- ・障害特性に由来する独特のこだわり
- ・障害に対する知識・理解の欠如
- ・様々な複数の障害特性に対する理解のしづらさ

(2) 「就労移行支援事業所調査」配慮事例にみる配慮の推進状況

就労移行支援事業所調査結果にみられた配慮推進事例を障害別に、以下にまとめておく。

ア 統合失調症を有する従業員に関する事例

事例1 地域障害者職業センター・障害者就業・生活支援センター・医療との連携により統合失調症を有する従業員の危機的状況を回避した事例

上司の交替といった職場環境の変化により体調を崩すなどの課題が生じたことにより、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター、主治医、家族と連携をとり、入院、退院、再入院の後の復職時にあたっての課題を克服した配慮事例である。

【配慮の目的】

職場環境の変化によりキーパーソンが不在となり、相談できない状態となったことなどから、対人関係の悪化、疎外感や孤立感の深まりから体調を崩し、入院による休職に至った。職場復帰に向けて、入院時から配慮を行った。

休職に至った直接的な原因として以下が挙げられる。

- ①障害に配慮した対応をとってくれた上司が異動により交替した。
- ②新任上司との折り合いが良好ではなかった。
- ③職場環境の変化に伴い、他の従業員が自身の仕事分野に参入してくる事への不安が生じた。

【事業主への支援】

<入院前>

- ・ 職場環境調整の提案：キーパーソンの確立（指示・命令系統の統一化）
- ・ 主治医との面談に同行し、従業員の病状等を把握した。

<入院後>

- ・ 本社人事担当者との面談：入院後の状況報告と休職期間の延長を申し出た。

<復帰に向けて>

- ・ 障害者就業・生活支援センターと連携し、事業主（本社人事担当者及び支店現場責任者）に対して、雇用継続への理解と復帰に向けた受け入れ環境整備を行った。
- ・ 支店責任者に対して他の従業員への受け入れの周知徹底を要請するとともに、障害を有する従業員への関わり方を指導した。

<復帰後>

- ・ 職場復帰初日から5日間メンタルサポート（障害を有する従業員と他の従業員とのコミュニケーションのための支援）を行った。
- ・ 復帰後も支店事業所からの週1回程度の状況聞き取り、又は立ち寄り支援を実施した。

【障害を有する従業員への支援】

<入院中>

- ・支店責任者に、雇用継続を希望している旨を入院中の本人に代わって伝えた。

<復帰に向けて>

- ・従業員の就労に向けて、キーパーソンの確立等の職場環境改善要請（前述）を行った。

<復帰時>

- ・復帰時の支援員同行の希望に対応した。
- ・職場復帰初日から5日間メンタルサポート（主に他の従業員との休憩時、昼食時のコミュニケーションのとり方の支援）を行った。

<復帰後>

- ・適宜電話での状況聞き取りを実施した。
- ・従業員には緊張及びもともと発語が少ないという課題があるが、キーパーソンとはメールによる伝達に変える事でコミュニケーションが取れる体制をとった。
- ・復帰後に月3回程度、本人からの聞き取りを行った。

【家族との連携】

<復帰後>

- ・適宜電話での状況聞き取りを実施した。

【医療機関等の他機関との連携】

- ・地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、主治医、家族との連携による支援を行った。

【配慮もたらした効果】

対人関係の改善及び職場環境の調整により、精神面での不調を改善する事ができた。復帰後は、日常的なメンタルな面での波の上下はあるものの、定着就労できている。障害のある従業員の仕事の効率とモチベーションを高めた配慮事例である。また、障害を有する従業員の特性への理解が深まった。従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開することができている。再発予防の効果も期待できる。

事例2 職場に慣れることを目的として SST を活用した統合失調症を有する従業員への配慮事例

新たな事業主のもとでの復職にあたり、商品の品出し業務に慣れるまで不安であるという課題を克服した事例である。また、事業主から障害を有する従業員に配慮した接し方、指示の出し方、対応の仕方について要望もあった。こうしたことから配慮推進のための以下の支援を実施した。

【事業主への支援】

- ・事業主からの障害を有する従業員への接し方、指示の出し方、対応の仕方についての問い合わせに対して、即対応する体制をとった。

【障害を有する従業員への支援】

- ・同僚等との関係づくりを補助するために、復職当初は支援者も雑談の場に入るなどをしてしたが、こうした支援

を次第に減らし、支援者なしでも、同僚と一緒に過ごせるように配慮した。

- ・最初の1、2ヶ月は週に1回企業を訪問した。また、休日には就労移行支援事業所に来所してもらい話を聞く体制をとった。
- ・復職後、慣れるまで、緊張をほぐすため、SSTによりわからないときの聞き方などを練習した。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・就労前に週何日、何時間の労働が可能かを医療機関に確認するとともに、就労状況を定期的に伝達した。

【配慮もたらした効果】

事業主の戸惑いへのサポートにより、障害者雇用への積極的取り組みを推進できた。障害のある従業員のモチベーションを高めることができた。

事例3 清掃業務に従事する統合失調症を有する従業員への配慮事例

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なる仕事に復職した事例である。事業主と従業員の双方から要望があり配慮推進のための以下の支援を行った。

【事業主への支援】

- ・事業主から、従業員の特性及び体調面に合わせた仕事の組み立ての要望があった。そこで、大まかなところは事業主側にルーティンでできる仕事を見つけてもらい、さらに、細かい点はジョブコーチによる支援を行った。
- ・従業員専用の清掃用具を準備した。また、障害を有する従業員専用の清掃用具収納スペースを設けていただいた。
- ・従業員に早く仕事を仕上げたいという焦りがあり、粗略になりがちであるという課題を解決するために、スケジュールカードの活用を提案した。また、焦りを軽減するために、「清掃中」のポップアップスタンドの設置を提案した。
- ・来客が少ない時間帯に清掃スケジュールを変更してもらった。
- ・土曜、日曜、祝日は来客が特に多いことから、週末・祝日用のスケジュールを作成した。
- ・清掃用具を準備して、清掃場所毎に使用の手順書を作成し、従業員がそれを持参することを提案し、清掃用具の効果的使用を可能にした。

【障害を有する従業員への支援】

- ・従業員のために清掃場所毎に清掃用具の使用の手順を示した手順書を作成した。
- ・作業に関するスケジュールカードを作成した（前述）。
- ・きれいにしようとする責任感から退勤時間をオーバーしてしまうことがあることから、体調に悪影響を及ぼすことを説明し、退勤時間の厳守を促した。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、障害のある従業員の仕事の効率を高め、さらに、職場全体としても効率のよい業務を展開するための配慮となった。

事例4 クローズで就職した統合失調症を有する従業員への配慮事例

異なった事業主のもとで経験のある仕事に類似した仕事にクローズで復職したケースについて再発予防の観点から主として、精神的安定・職場定着を目的に配慮を行った事例である。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・クローズで就職しているため職場への介入が難しいので、仕事や生活の様子の把握や息抜きの場として、面談を設けている。
- ・仕事内容の具体的支援は行っていないが、服薬状況など精神的な安定が図れるよう、ご本人の不安や困ったことなどを軽減できるように支援を行っている。
- ・リラクゼーションについても指導している。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・主治医との連携のもとに進めている。

【配慮もたらした効果】

再発予防の効果が期待できる配慮事例である。

事例5 事業主の初めての障害者雇用に対する戸惑いへの支援事例 - その1 -

新たな事業主の下で経験のある仕事とは異なる仕事に復職した統合失調症を有する従業員の採用について、事業主から要望があり、以下の配慮を提案し、採用時の課題を克服した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・精神障害及び統合失調症を有する方に対して必要となる配慮及び定着支援、変調を来たした時の窓口となって欲しいとの要望に応える支援を行った。
- ・指示書を作成し、仕事の手順の明確化を行った。
- ・勤務時間の調整（昼食時のコミュニケーションが難しいという課題克服のための助言を行った。）
- ・定期訪問、時間を増やすタイミングについては、毎回打ち合わせを行っており、従業員の状況に即した配慮を伝えた。
- ・ハローワークの制度紹介、相談員との仲介を行った。

【障害を有する従業員への配慮】

- ・職場に同行し、慣れてくるに従い、その頻度を次第に減らした。
- ・毎週を振り返りながら業務の確認を行った。
- ・仕事の手順を明確化したことで緊張をほぐすことができた。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・実習・スタート時のカンファレンス、中間報告、状況が変わる前に連絡

【その他の支援】

- ・保健センター、福祉事務所へ状況報告

【配慮もたらした効果】

初めての障害者雇用に取り組む事業主が配慮により、従業員の採用をスムーズに進めることができた。仕事の手順の明確化と無理のないように仕事内容の難易度を高めたことにより、障害のある従業員の仕事の効率を高めることができた。そのため、本人に対して非番時にも、出勤の要請が現場から出てきた。

事例6 事業主の初めての障害者雇用に対する戸惑いへの支援事例 - その2 -

精神障害を有する従業員を初めて採用する事業主からの要望を受けて支援を行った結果、採用における課題を克服することができた事例である。

【事業主に対する支援】

- ・受け入れ方、業務などどのようにすれば良いかわからないとの要望があり、ジョブコーチ支援を提案した。
- ・障害を有する従業員ができる業務を明確にし、適切な指導方法を確立する。
- ・適切な支援の方法を他の従業員の方に伝えるのが難しいため、指導方法を書面にして、事務所の見えるところに掲示させてもらった。
- ・統合失調症及び障害についての説明、指導方法のマニュアルの作成、障害を有する従業員への接し方のアドバイスを行った。
- ・社内連絡ノートの活用（障害をもつ従業員→ 店長 → 従業員の順での連絡）を行った。

【障害を有する従業員への配慮】

- ・業務マニュアルの作成、指導、勤務外での面談、通勤支援を行った。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・クリニック、ケアホームとの定期的なケア会議を開催し、何かあればその都度、情報を共有した。

【その他の支援】

- ・家庭訪問を実施した。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、従業員間のコミュニケーションが増え、職場全体としても効率のよい業務展開の効果をもたらした。障害を有する従業員の仕事の効率、モチベーションが高まった。さらに無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定することができた。障害を有する従業員の体調管理の意識が向上したことにより、病気の悪化予防の観点からも効果がみられた。

事例7 統合失調症を有する従業員に対する勤務時間調整による配慮事例 - その1 -

休息をしっかりとることが必要であったため働く時間、日数を抑えて働かせて欲しいとの統合失調症を有する従業

員の要望があり、勤務時間調整による配慮を実施し、採用に当たった課題を克服した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 事業主は週30時間労働を望んでいたが、当面は目標時間、日数に達しなくとも認めてもらい、次第に事業主の要望に近づけていくという支援を行う旨を伝え、理解を得ることができ支援を実施した。
- ・ 企業訪問や電話により、事業主とのコミュニケーションを充分とり、実施した。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 随時、障害を有する従業員からの相談を受けることとし、コミュニケーションを充分とることとした。

【配慮もたらした効果】

障害を有する従業員の仕事の効率を高めることができた。障害を有する従業員が加わったことにより、他の従業員の業務の幅を広げることができた。さらに、他の従業員の障害者に対する理解が深まった。

事例8 統合失調症を有する従業員に対する勤務時間調整による配慮事例 - その2 -

疲労蓄積により、統合失調症の従業員の仕事に影響が出ることを予防するために、初めて障害者を雇用する事業主に対して勤務時間調整を他機関と連携し、提案した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 障害者雇用の経験のない事業主であったため、他機関と連携をとり、職場訪問の際などに障害特性の説明を行った。
- ・ 当初5時間勤務のため休憩時間がない状態であった。この点に関して、従業員の頑張り過ぎてしまう傾向を説明し、15分の休憩時間の確保を提案し、実施することとなった。

【従業員への支援】

- ・ 連絡を密にとり、疲労の蓄積がないかを確認した。
- ・ 頑張り過ぎないように声かけを行った。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

ハローワーク、地域障害者職業センターなど関係機関と連絡を取り合い、本人の面談や電話連絡、事業主への説明などを行った。

【配慮もたらした効果】

障害者雇用の経験のない事業主であったが、障害を理解してもらいきっかけとなり、さらにそのことが従業員の定着に繋がった。障害を有する従業員の疲労が軽減された。こうしたことから、他の従業員の障害に対する理解が深まるきっかけとなり、偏見が減った。

事例 9 統合失調症を有する従業員に対する勤務時間調整による配慮事例 - その 3 -

障害を有する従業員より、時間の短縮、勤務時間の調整、連続休暇の申し出があったため配慮を提案し、採用にあたっての課題を克服した事例である。幻聴がひどくなり職務への集中に支障が生じたため前職を退職し、新たな事業主のもとで、経験のある仕事とは異なった仕事に従事している。

【事業主に対する支援】

- ・ 障害を有する従業員の幻聴に関連した要望が次第に多くなって行く中、どこまで合わせることが必要なのか等の課題に対して、従業員が集中できる時間帯について地域障害者職業センターと連携をとり、本人と事業所との間の調整を図った。
- ・ ジョブコーチ、障害を有する従業員、店長との面談を行い、情報を共有した。
- ・ 業務日誌の活用により体調管理についての助言を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 体調管理のアドバイス
- ・ できている事への評価

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・ 通院同行
- ・ 地域障害者職業センターのジョブコーチ支援

【配慮がもたらした効果】

障害を有する従業員の方の採用にあたっての課題であった不安定な体調面に対するフォローに関する手立てを提案できた。幻聴の影響を最小限に留めるための勤務時間調整は、再発予防の効果も期待できる。

事例 10 統合失調症を有する従業員に対する勤務時間調整による配慮事例 - その 4 -

DTP 作業で雇用による就労継続支援 A 型事業所利用を目指す従業員からの要望もあり、週 2 日、1 日 5.5 時間の訓練では、納期のある作業での訓練ができないという課題を克服した事例である。

【障害を有する従業員に対する支援】

フルタイムでの訓練であると疲労による再発の可能性があったため、週 2 日で 1 日 5.5 時間の労働時間から段階的に労働時間を増やし、2 年間に週 4 日の就労が可能となった。週半ばの水曜日に休みが必要である。

就労日を増やすにあたっては、本人の申し出によることとし、疲れが出たり、不安が生じた場合は一旦中止する配慮を実施した。また、作業内容を固定し、スキルアップは就労日を増やした段階における次の課題とすることとした。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

障害を有する従業員の県精神保健センターの担当者とも連携し、作業面や生活面で課題が生じた場合は、関係者(本人を含めて)でケース会議を開き、情報を共有し、進めた。

【配慮がもたらした効果】

週2日から週4日（1日5.5時間）の就労ができるようになった。今後は週5日を目標とし、できるようになれば通常の納期のある作業、雇用による就労継続支援A型事業所への移行の可能性が出てきた。

事例11 統合失調症を有する従業員の病状と仕事量に関する配慮

事業主から従業員の病状と主治医の見解についての質問、確認、アドバイスを求められた。また、従業員からは、会社側の自身に対する評価を確認して欲しいとの要望があり配慮を行った事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 就労条件を事業主と本人の状態を踏まえて再検討して、変更した。
- ・ 人事担当者は、従業員の状況を理解していたが、現場の社員は知らないという状況にあった中、現場の社員の中でキーパーソンを定め、指示出し、報告などの命令系統を一本化することを提案した。
- ・ ケース会議を開き、人事担当者、現場キーパーソンへのアドバイスをを行った。

【障害を有する従業員への支援】

- ・ キーパーソン選任後、キーパーソン以外の人々の評価が気になるといった課題などについて面談による支援を行った。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・ 地域障害者職業センターのジョブコーチに障害を有する従業員が自身に対する他者の評価について悩んでいることを伝え、声かけや聞き取りを依頼した。

【配慮がもたらした効果】

障害を有する従業員を担当するキーパーソンが選任されたことにより、その他の社員の負担が軽減された。こうしたことから、他の従業員が本来業務に集中することができた。障害者従業員に対しては、無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定することができた。

事例12 仕事と生活との両立に関する統合失調症を有する従業員への支援

障害を有する従業員からの要望があり、仕事と生活との両立のための生活全般を含めた振り返りによる支援を働きながら受けられる配慮を実施した事例である。

【障害を有する従業員への支援】

従業員の生活リズム、体力、体調の維持、食生活の改善について、面談とケース会議により振り返りを行った。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

従業員と繋がりのある日中活動系の事業所や就業生活支援センターとのケース会議や日常的な連絡、報告を実施した。

【配慮がもたらした効果】

障害を有する従業員が自己の傾向を知り、対処できるようになった。さらに、障害のある従業員がこうした支援を受けたことで、職場全体としての効率に関してもよい影響があった。

事例 1 3 自分から相談することへの配慮

障害を有する従業員を採用するにあたり、安定して継続した就労を可能にするための支援についての情報が欲しいとの要望が事業主からあった。さらに、障害者からも、自分から相談することが苦手であることへの対処法、さらに体力に関する配慮についての要望があった。

【事業主に対する支援】

- ・ 調子を崩してしまった時の対応の助言
- ・ どれくらいの作業（内容・時間等）が可能かの助言
- ・ 雇用後のフォローについての助言

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 自分から相談することが苦手であることを示す1例として、従業員が使う清掃備品（スポンジ・手袋など）の不足が生じた場合、会社をお願いをすることを避け、自己負担で用意してしまうことがあった。このため、仕事で使うものについては、上司に相談するように助言を行った。
- ・ 無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定することを提案した。

【配慮のもたらした効果】

事業主に対する上記のような助言により、従業員の採用にあたっての課題を克服することができた。従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開することができた。また、障害のある従業員の仕事の効率とモチベーションが高まった。

事例 1 4 統合失調症を有する従業員へのストレスを溜めないための支援

過去に職歴のない統合失調症の従業員を雇用している事業主からと従業員自身からの要望があり、ストレスを溜めないための配慮を実施した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 障害を有する従業員がストレスを溜め込まずに言いたいことを言えるための配慮方法について要望を受けて、定期訪問、電話連絡、対応時の困った時の対処方法作りを実施した。
- ・ 障害を有する従業員の仕事の幅をどのタイミングで増やして行くかについての助言を行った。

【障害のある従業員に対する支援】

- ・ 障害を有する従業員から相談事が生じた場合に、誰かに相談できる体制が欲しいとの要望があり、面談、生活状況の確認、訪問を実施した。

【医療機関等の他の機関との連携による支援】

- ・ 医療機関との状況伝達及び情報の共有

【配慮がもたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開することができた。無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定したことによりストレスを軽減することができた。

事例 1 5 ステップアップ雇用による統合失調症を有する従業員に対する支援

事業主から要望があり、関連機関と連携をして、チャレンジ事業、ステップアップ雇用とジョブコーチ制度を活用し、新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なる仕事（店内清掃及び店舗周辺整備）に就職した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 障害を有する従業員が新しい環境、仕事、周囲の人に慣れ、また、コミュニケーションをとりやすいように配慮を提案した。
- ・ 他の従業員の勤務体制がシフトであるため、複数の人から指示があり、指示に食い違いが生じることが課題であった。このため、職場のキーパーソンの選任を提案し、実施することができた。選任にあたっては、障害を有する従業員の状況をよく理解してもらえるように説明を行った。
- ・ 他機関と連携し、職場への定着支援（定期的訪問、作業の指示と確認、作業指示方法の提案）を行った。

【障害を有する従業員への支援】

- ・ 定期的面談 ・ グループホームへの訪問 ・ メンタル面のサポート
- ・ まず、チャレンジ事業（県・市・障害者就業・生活支援センターによる）で 10 日間の就労後、さらに、ステップアップ雇用で 6 ヶ月（3 時間半勤務）勤務の後、同社に採用となった。

【医療機関等の他機関との連携】

- ・ 障害者就業・生活支援センター、家族、医療機関、グループホーム、地域障害者職業センター、ハローワークと情報を共有し、支援を行った。

【配慮がもたらした効果】

障害者雇用（清掃業務を担当する障害を有する従業員の雇用）がきっかけとなり、他のスタッフが本来業務に集中できるようになるとともに、店内が清潔に維持されるようになった。

事例 1 6 公的機関における統合失調症を有する従業員の復職事例

同一事業主のもとで復職した障害を有する従業員からの要望があり、復職にあたっての課題に対し、支援や調整の可能域が限定された職場環境における調整により、比較的入院歴の長い従業員の復職を達成した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 支援受入時からの本人のニーズ、今後のプログラム、支援機能等についての共有、連携

- ・ 復職前の活動状況、体調、本人のニーズや不安、病識や障害についての説明
- ・ 復職開始後の活動状況や成果の確認、活動内容や時間等の調整、雇用管理上の相談支援等

【障害のある従業員への支援】

- ・ 職務遂行上の支援（具体的作業支援、自己調整のための支援、作業ペース、体力、不安等に対する対処支援）
- ・ 体調管理、活動継続のための支援（生活記録表による確認、体調や気分の把握、不安等の相談、アサーティブな活動の実践支援（アサーティブトレーニング等））

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・ 活動状況や本人のニーズ、不安事項等の共有、通院状況の共有
- ・ 体調不良時の連携体制
- ・ 支援方針の共通認識化

【その他】

- ・ 家族支援（面談等を通じ、復職に向けた協力体制の調整等を行った。）

【配慮のもたらした効果】

支援や調整の可能域が限定された職域において、段階的なりハビリ出勤等の復職プログラムや職務遂行の支援などを通じて、比較的入院歴の長い従業員の復職を達成することができた。無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定できたことなどから、障害を有する従業員のモチベーションが高まった。さらに、従業員の自己理解及び継続的な職業生活のために必要なことについての理解が深まった。

また、他の従業員についても相談を通じて調整しやすくなった。

事例 17 事業主と統合失調症を有する従業員の双方へのコミュニケーション面での支援

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なる仕事（高齢者施設での介護補助業務）に復職した従業員と事業主の双方から要望があり、コミュニケーション面の支援を行い、採用にあたっての課題を克服した事例である。

【事業主への支援】

- ・ 障害を有する従業員の特性を踏まえた関わり方と本人にあった仕事内容についての情報に関する要望があった。
- ・ 事業主からのこうした要望に対してジョブコーチ支援を導入し、事業所に出向き、キーパーソンに聞き取り調査を行い、関わり方の助言を行った。

【障害を有する従業員への支援】

- ・ 同僚とのコミュニケーションの取り方、障害特性の伝え方
- ・ 障害を有する従業員からのこうした要望に対してジョブコーチ支援を導入し、休憩時間を利用したり、移行支援事業所でのジョブコーチによる聴き取りを実施した。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・ 従業員が利用されていたデイケアの担当スタッフと情報を共有した。

【配慮もたらした効果】

双方がコミュニケーションを円滑にとれるようになり、従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としての効率のよい業務展開となった。また、障害を有する従業員の仕事の効率を高めた配慮事例でもある。

事例 1 8 統合失調症と併存する障害を有する従業員の復職事例

新たな事業主のもとで、経験のある仕事に類似した仕事に復職した従業員で統合失調症と他の精神障害の併存及び腰痛、喘息といった仕事に影響を及ぼす症状がある。こうしたことから障害者から要望があり、以下の配慮を実施した。

【事業主に対する支援】

- ・ 従業員の病状や課題について最初から正確に伝え、情報を共有した。
- ・ 腰痛がひどく、長時間の立ち仕事が困難な状況に配慮した仕事内容とすることを提案した。職務再設計のための仕事内容の決定は事業主に依頼することとした。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 配慮により、前職に類似した仕事（前職は長期休職後に退職している）で、補助的な仕事をこなしている。
- ・ 同僚から障害に対する正しい理解が得られず、同僚に対してストレスを溜めている。こうしたことから、時々振り返りを行い、仕事内容による身体的・精神的負担について、話し合いを行った。

【医療機関等の他機関との連携】

- ・ 障害者就業・生活支援センターと密に情報交換を行い、役割分担を行った。

【配慮もたらした効果】

- ・ 配慮により、障害を有する従業員が補助的な仕事をこなすことで、主担当者の負担が軽減され、組織が機能しやすくなった。（主担当者は、組織の上級管理職も兼務している。）

イ うつ病を有する従業員に関する配慮事例

近年増加の傾向にあるうつ病の事例を以下にまとめておく。

事例 1 うつ病を有する従業員の心身安定のための支援事例

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なる仕事（販売業務等）に復職した従業員から要望があり、以下の支援を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

障害を有する従業員から体調等就労先での様子についてメールで就労移行支援事業所に連絡があったことがきっかけとなった。メールを客観的に読み、出来事の受け取り方が悲観的であり、修正が必要な場合に、メールにて返信をするといった支援を行った。

【配慮がもたらした効果】

障害を有する従業員の仕事の効率とモチベーションを高めた事例である。

事例2 うつ病を有する従業員に対する誤解への配慮

同一事業主のもとで受障前と同一の仕事に復帰したうつ病を有する従業員に対する誤解への配慮事例である。

【事業主への支援】

- ・ 同僚から障害を有する従業員に対する誤った考え方を示す発言があり、落ち込んでいるとうつ病を有する従業員より相談があったことを現場責任者への説明を行った。
- ・ 後日人事部と面談をし、今後も同一ラインで働き続けたいということを説明した。
- ・ 調整の結果、うつ病を有する従業員の再発を回避することができ、良好な勤務継続につながった。

【障害を有する従業員への支援】

- ・ 適宜電話相談と職場訪問を行った。

【医療機関等の他機関との連携】

- ・ 精神科の主治医へ適宜連絡

【配慮のもたらした効果】

同僚本人に注意することができた。また、本事例は、再発防止の観点から優れている配慮事例でもある。

事例3 機関間の連携によるメンタルケアと職務再設計による配慮事例

経験のある仕事とは異なる仕事に障害を明かして就職した従業員へのメンタルケアと作業による身体負担の均等化の配慮を他機関との連携により実施した事例である。事業主と障害を有する従業員の双方からの要望があった事例でもある。

【事業主に対する支援】

- ・ 事業主から従業員のメンタルケアとジョブコーチ支援の依頼があった。
- ・ メンタルケアは就労移行支援事業所が担当し、従業員との面談によるケアを行った。
- ・ 事業主は屋外作業を望んでいたが、従業員の体調を考慮して、屋内作業も含める必要があると判断し、提案した。そこで、地域障害者職業センターのジョブコーチと就労移行支援事業所の支援員が連携して、屋内の業務分析を行った結果をもとに、業務用の箱と休憩所の清掃を屋外作業と併せて行うことを提案し、事業主から同意を得た。
- ・ 地域障害者職業センターのジョブコーチと就労移行支援事業所の支援員が交代で支援を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 障害を明かしての初めての就職であるためメンタルケアの要望があった。このため、メンタルケアのための面談を実施した。

【医療機関等の他機関と暖簾系による支援】

- ・ 地域障害者職業センターのジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターとの連携

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、他の従業員の雑務にかかる時間が短縮されたことにより、職場全体としても効率のよい業務を展開できることとなった。また、障害を有する従業員のモチベーションも高まったと言える。

ウ パーソナリティー障害を有する従業員に関する配慮事例

事務の仕事に就職したパーソナリティー障害を有する従業員から要望があり、主として職場での出来事への対処についての定期的なカウンセリングを実施することにより、障害を有する従業員のモチベーションを高めることができた。

エ 強迫性障害を有する従業員に関する配慮事例

強迫性障害の病状が悪化し、前職を離職し、経験のある仕事と類似した仕事に従事する従業員の採用、復職にあたっての課題を克服した事例である。障害を有する従業員から要望があり、通勤や業務そのものに対する不安の解消のため、以下の配慮を行った。

【事業主に対する支援】

- ・ 強迫性障害について理解が得られるよう、事業主と障害を有する従業員と間に入り交渉した。
- ・ 勤務時間調整については、過呼吸が起床時に現れること、早起きが苦手であることなどを理由に、出勤時間を遅らせてもらうことを条件の1つとして交渉にあたった。しかし、実際には採用が決まってから勤務開始の時期に徐々に生活のリズムを朝方に移していくことで、勤務開始時間を変更することなく勤務を開始することができ、現在に至っている。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 障害を有する従業員から社会的スキルとパソコンスキルの向上の要望があった。
- ・ 慣れない場所に行くことなど慣れないことをすることに対しての不安が強く、過呼吸となるという課題に対して、通勤に同行する、メールや手紙での毎日の意思疎通を図るなどを行った。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・ 障害者就業・生活支援センターと連携し、ジョブコーチを派遣してもらった。

【配慮もたらした効果】

障害のある従業員のモチベーションを高めた。さらに、再発予防の効果も期待できる。

オ 解離性障害を有する従業員に関する配慮事例

解離性障害では、日常において解離が生じた場合、その時々自分の行動や発言を忘れてしまうこともある。そ

の結果、周囲から嘘つきや不真面目などと誤解されてしまうことが少なくない。また、解離性障害を有する人自身も自分に対して不安になる。また、原因については、幼児期の虐待、自然災害、戦争や事故といったことが関連する。こうした解離性障害を有する従業員に関する配慮事例である。

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なった仕事に就いた従業員の事例である。事業主と従業員の双方から要望があり、以下の配慮を行った。

【事業主に対する支援】

- ・仕事の構造化、コミュニケーションツールの開発、協力、報告・連絡・相談の確認の仕方、生活支援について事業主からの要望があった。
- ・生活（医療）支援スタッフとの連携とケア会議の調整を行った。
- ・ケア会議には必ず事業主に参加をしてもらい、情報交換と支援の「見える化」を事業主に対して徹底した。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・スタッフの仕事に就いても、ボランティアとして以前に同事業所で働いていたことから、スタッフとして、とボランティアとしての働き方の区別がつきにくいという課題があった。そのため、配慮の目的として、ボランティアとスタッフの働きの違いを明確化することとした。
- ・明確化の方法として、図2-2で現職における位置を示し、スタッフとしての言葉遣いについて説明をした。
- ・従業員からは不安への対処について要望があった。
- ・面接による振り返りを行った。母との軋轢に対する家族関係の調整をした。
- ・パニック時の思考の建て直し方のツールを開発した。
- ・ケアマネジメントをし、バラバラであった関係線図の建て直しを行った。

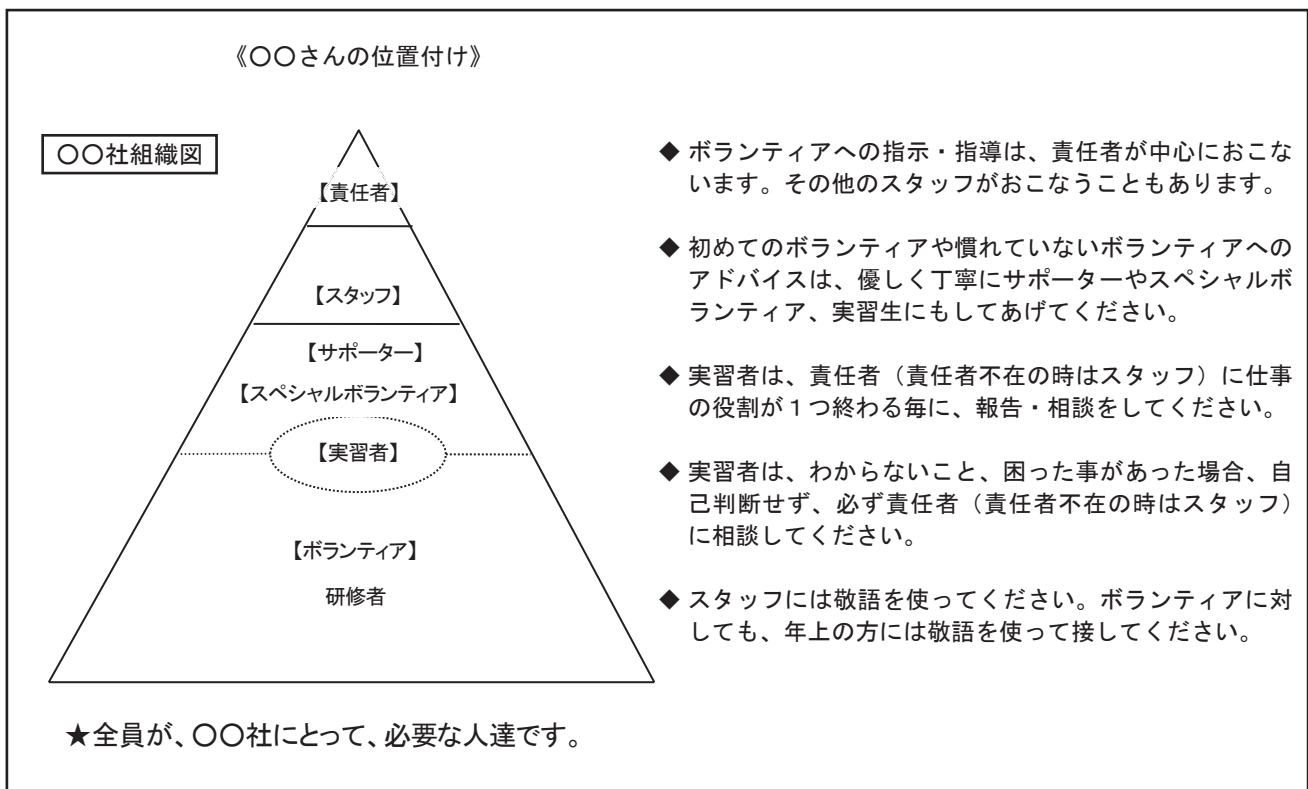


図2-2

【医療機関等の他機関との連携による支援】

従業員が問題の所在、ポイントから離れたところで悩み、昔のいじめられていた記憶と合わさりパニックになるので、医療機関と連携し、ケアを行った。

カ 精神障害（ア～オに分類できないもの）を有する従業員に関する事例

事例1 精神障害を有する従業員への仕事の難易度に関する配慮

新たな事業主のもとでの就職した精神障害を有する従業員に対する配慮により、採用に当たっての課題を克服した事例である。

【事業主への支援】

- ・ 従業員の有する障害特性について説明を行った上で、短時間（1日4時間）で簡単な作業から始め、段階的に難易度を高めることを提案した。
- ・ 袋詰めの仕事から入り、包丁を使っての作業も含めることとなるまでの3週間程度定期的に様子を見た。
- ・ 後日人事部と面談をし、今後も同一ラインで働き続けたいということを説明した。

【障害を有する従業員への支援】

- ・ 3週間程度仕事の付き添いを行った。

【医療機関等の他機関との連携】

トライアル雇用制度を利用について、ハローワークと連携した。

【配慮もたらした効果】

- ・ 従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のより業務を展開するための配慮事例である。
- ・ トライアル雇用を利用していため、初めからリラックスして取り組むことができた。
- ・ 復職前の仕事とは異なった仕事であったため、初めはわからないことが多い中、上司に聞きながら仕事ができるように配慮がなされことと、無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定したことがあいまって、現在4時間の仕事をこなしている。
- ・ 仕事が丁寧で社長から誉められたこと、同じ場所で働く従業員から話しかけられることがあり、受け入れられているという気持ちになったことが障害を有する従業員のモチベーションを高めた。

キ 発達障害を有する従業員に関する事例

事例1 1日の業務の明確化による発達障害を有する従業員への配慮

障害者雇用を始めて実施するにあたり、仕事内容の見極めと一日の業務の組立ての要望があり、業務内容に関する採用にあたっての課題を克服した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 障害を有する従業員の仕事内容について、人事担当の方と現場担当者との意見に食い違いが生じていた。支援者自身が実際に仕事を行い、従業員の遂行可能な業務を見極め、人事担当者及び現場担当者と支援者の意見をすり合わせた上で、業務担当内容について提案した。

【支援者に対する支援】

- ・ 1日の業務を視覚的に明確にしたスケジュールボードを作成した。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・ 地域障害者職業センターのジョブコーチによる支援を実施した。
- ・ 地域障害者職業センター、ハローワークも含めてのチーム支援を行った。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、職場全体の効率のよい業務の展開に繋がった。業務の分担ができ、他の従業員がより高度な業務に集中できるようになった。また、障害を有する従業員自身の仕事の効率を高めることができた。一部の従業員だけでなく、全体で見えていただける環境を作ることができた。

事例2 パソコンによる集計業務に関する環境調整による配慮事例

一般就労の経験がない発達障害を有する従業員からの要望があり、従業員の緊張を緩和するための環境調整（配慮）を行った事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 従業員の障害を理解するための支援を実施するとともに、従業員が緊張することなく、能力を発揮できる環境を作っていただくことを提案し、具体的な解決方法について共に検討した。

【障害者に対する支援】

電話のベルの音（緊張や動悸が起こる）、年上の人が多い部署であるため常に緊張しているなど、従業員から苦痛となる環境要因を聞き取り、明確化した上で、こうした情報を事業主に伝達して職場環境を調整した。

事例3 発達障害の見えにくさに対応する配慮を実施した復職事例

発達障害を有する方をはじめて雇用する事業主と他の従業員、そして新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なる仕事に従事する障害を有する従業員のそれぞれに対して配慮のための以下のことがらを提案、実施した。

【事業主に対する支援】

- ・ 発達障害の特性や障害について説明するとともに、構造化による障害を有する従業員に対するわかりやすい指示の出し方等について説明をした。

【障害者に対する支援】

- ・就職に向けた会社における実習中に付き添い、作業工程の習得や他の従業員とのコミュニケーションのとり方について支援を行った。
- ・無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定した。

【他の従業員に対する支援】

- ・障害の特性や障害について説明し、理解を得た。

【配慮もたらした効果】

これまでに障害を有する従業員の方を複数雇用している事業所ではあるが、発達障害の方は初めてであり、障害のみえにくさにとまどう面があったが、特性を説明することにより理解が深まり、受け入れ体制ができた。

事例4 業務の切り出しと勤務日調整による配慮をした復職事例

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なった仕事に復職した障害を有する従業員から、連続勤務が困難、特別扱いでは無く、他社員と同じ業務にチャレンジしたいとの要望があり、以下の配慮を実施した。

【事業主に対する支援】

- ・障害を有する従業員の特性と要望（前述）について情報を提供するとともに、以下の配慮を提案し、実施の運びとなった。
 - ①土日休みを木曜と日曜に休みを分散し、体力面での配慮を行った。
 - ②商品の発注、POP作り、館内放送など新たな業務の切り出しの補助を行った。
- ・店長と障害を有する従業員との面談を提案し、実施した。

【障害を有する従業員への支援】

- ・事業主とのやりとりについて面談を設定、理解が困難な内容については補足支援を行った。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開できた配慮事例である。できる仕事の幅が広がった。障害を有する従業員の仕事内容を無理のないように段階的に設定することができ、従業員がやりがいを改めて持ったことで意欲向上があり、効率も上がった。

改めて指導する面での手間は増えたが、対象者のスキルが向上するにつれて、認めてくれるようになった。

ク 自閉症を有する従業員に関する事例

事例1 構造化と通勤支援による自閉症を有する従業員への配慮事例

梱包、段ボールの組立ての業務に関する作業手順の明確化と支援方法の統一化（声かけ、工程の分割化など）により、仕事の効率やモチベーションを高めた配慮事例である。

【事業主に対する支援】

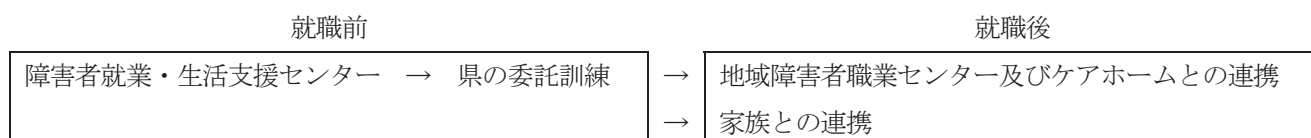
- ・巡回時に状況や課題を確認し、その場ですぐに、障害特性に関する情報を提供し、作業手順の明確化を提案した。
- ・手順書を必要な場所に提示できるよう事業主に協力を依頼した。
- ・従業員が使用するものを置くための所定の場所を提案した。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・タイムスケジュール、通勤・作業の手順表示（文字・写真）
- ・作業ペースを上げるといふことの理解が課題としてあった。受注内容によって梱包の種類や数が一定せず、要求される完成度もまちまちであったこともあり、ペアを組む現場担当者に合わせるということによって理解を得た。
- ・通勤時の安全のために目立つ色の鞆を所持するように提案した。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

各機関との連携による支援の流れ



< 就職前 >

①障害者就業・生活支援センターとの連携による職場実習

障害者就業・生活支援センターに実習可能な企業として登録されていた同社で半月の職場実習を行う。この間に、就業時間を3時間～4時間、4時間～6時間、6時間～7時間へと段階的に増やしていった。

②県による委託訓練

上記①で同社での雇用の目処が立った時点で、同社において、県による1ヶ月の実習（訓練）を受けた後に就職した。

< 就職後 >

①地域障害者職業センターとの連携によるジョブコーチ支援

就職後1ヶ月半の間、定着のためのジョブコーチ支援を行った。

②ケアホームとの連携による定着支援

施設から通勤している従業員が就職という生活の変化の影響もあり、他の入所者とトラブルが生じた時期があり、ケアホームと連携し、こうしたことに対応できるよう従業員を支援した。

③家族との連携

従業員の仕事内容を写真にとり、家族が従業員の仕事を理解できるように支援した。

【通勤支援】

通勤途中における協力依頼：従業員とともに、タクシー会社、ガソリンスタンドなどを訪問し、通勤時にそこを通過する時刻の目途を伝えて、何かあった時の協力を依頼した。

【配慮もたらした効果】

従業員の特性に沿った指導が全社的に行われるようになった。障害を有する従業員に対して、混乱などの負荷

が極力かからない形で就業と強みに即した作業提供となり、本人に対する評価が上がった。他の従業員が、本来業務に戻ることができた。また、障害を有する人に対する理解が深まった。

さらに、複数機関によるチーム支援により、課題を事業主のみが抱え込むことなく、相談が可能であることを事業主に理解して戴けた。

事例2 場面に応じた挨拶と挨拶時の音量調節に関する自閉症を有する従業員への配慮

事業主からの要望があり、福祉施設に就職した自閉症を有する従業員の方が挨拶時のボリューム調節と場面によって挨拶の仕方が変わることを実践できるように配慮した事例である。

【事業主に対する支援】

自閉症を有する従業員へお伝えした内容をキーパーソンに伝えた。また、適切な挨拶以外には反応しないほうがよいことを伝えた。

【従業員に対する支援】

職場の人には元気に挨拶をしなければいけないと考えており、場面によって挨拶を変えた方がよいことを知らない様子だった。

場面に応じた挨拶をするように伝え、日々、実践できたかを職務チェックで自己評価し、時々ジョブコーチが他者評価をする。

【医療機関等の他機関との連携】

自閉症を有する従業員が人との関わりを求めて行っていた行動であるとも考えられたため、居宅支援のスタッフと話をする時間を設定した。

【配慮のもたらした効果】

事業主にとって障害特性を考慮した関わり方を考えるきっかけとなった。

自閉症を有する従業員が、適切なボリュームで挨拶をしたり、あいさつする場面を決めて、挨拶しすぎたりすることを止めた結果、自閉症を有する従業員に関わるスタッフの方の時間が減り、他職員同士での必要なやりとりが可能となった。

事例3 自閉症を有する従業員に対する作業手順の明確化による業務の効率化

新たな事業主のもとで、サービス業関連施設内の清掃という経験のある仕事とは異なる仕事に復職した自閉症を有する従業員に対する、パニックを回避するための配慮推進の事例である。

【事業主に対する支援】

事業主からの要望はなかったが、パニックを回避するための配慮が必要である状況にあったことから、勤務時間を調整するとともに、施設内清掃の作業手順を視覚化したものを作成し、従業員の見やすいところに貼ることを提案した。

【従業員に対する支援】

- ・視覚化したものを使って、完全に理解できるまで繰り返し説明した。
- ・就労移行支援事業所職員がついて、従業員が作業手順について理解を深める支援を行った。

【配慮もたらした効果】

- ・従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開するための配慮事例であった。
- ・障害を有する従業員の仕事の効率を高めた配慮事例である。

ケ 広汎性発達障害を有する従業員に関する事例

事例1 作業能率の安定化のための広汎性発達障害を有する従業員への配慮

前職勤務先が倒産したため余儀なく離職、新たな事業主のもとで、経験のある仕事とは異なる仕事に復職した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・発達障害の特性の理解、作業能率の安定化を図るための手段を提案した。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・作業遂行状況をグラフ化（視覚化）することにより、従業員の作業能率の安定を図った。
- ・通勤支援を行った。
- ・勤務時間調整を提案した。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても作業効率の安定を図ることができた。障害を有する従業員の効率を高めるとともに、障害を有する従業員のモチベーションも高まった。

事例2 広汎性発達障害を有する従業員のストレングスを活かした配慮事例

接客対応業務に就職した、障害を有する従業員から支援の要望があり、以下の従業員のストレングスを活かせる業務への配置転換の配慮を実施した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・障害を有する従業員の障害特性理解のための説明を行った。
- ・上記の説明を参考に、障害を有する従業員のストレングスを活かせる清掃業務への転換を図る配慮を事業主が実施するに至った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・業務中の接客対応について指摘を受け、店長との面談についての要望が障害を有する従業員からあったので面談の場面を設けた。

- ・業務中での困りごとの相談内容の整理を行う。
- ・障害を有する従業員が自身で上司に上手に相談するための SST を行った。
- ・電話・来所での近況確認と必要に応じて職場訪問を行った。

【配慮もたらした効果】

障害を有する従業員のストレンクス・障害特性を活かした職域を開発した配慮事例である。障害を有する従業員の仕事の効率とモチベーションが高まった。無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定することができた事例である。

事例3 ワークシェアリングのための職務再設計による配慮事例

知的障害者2名に加えて、発達障害者1名を採用し、職務再設計を図った事例である。今回新規で発達障害のYさんの採用が決まった。しかし、実習当初、Yさんの特性として細かいところに非常にこだわるため就業時間内に終われない点や、スケジュール通りに進まなければパニックになり、更に遅くなるという課題がでていた。

事業所としては、Yさんの真面目さや仕事の仕上がりを評価していただき、3名体制で進めることにより、それぞれの作業効率化を図ることができた。また、Yさんのガラス拭きの仕事には一定の評価があったため、主にガラス拭きの作業を行いながら、他作業に少しずつ慣れてきている。

【事業主に対する支援】

- ・3人の障害を有する従業員チームの業務内容について、担当者、事務局長、責任者を交えて検討した。
- ・障害を有する従業員チームの担当場所、担当時間、休暇取得の状況を把握するための日報を作成した。
- ・日報を責任者が毎日確認できるシステムを提案した。
- ・障害を有する従業員チームの勤務体制にした。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・作業内容のマニュアルを作成した。
- ・仕事のタイムスケジュール化を行った。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

- ・サポートセンターとの連携を行った。
- ・地域障害者職業センターと連携し、ジョブコーチ支援を行った。

【配慮もたらした効果】

障害を有する従業員の仕事の効率及びモチベーションを高めた事例である。障害特性を活かした職域を開発した配慮事例である。

事例4 広汎性発達障害を有する従業員のための通勤支援による配慮事例

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なった仕事に復職した障害を有する従業員への通勤支援の配慮を

提案した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 障害者を有する従業員が自転車での通勤途上、止まらずにこぎ続けるため疲れてしまい、職場で体調不良になることがあったため、通勤支援を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 通勤経路に座って休む場所がないという課題があった。
- ・ 公共のものを目印にすることで目印が変わることを防ぎ、立ち止まって、目印を確認することを提案した。

例：〇〇市という看板の所で立ち止まって、水分補給、汗のふき取り、帽子とタオルのつけ直しをする。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮し、従業員が体調を崩すことを避けることができたことで職場全体としても効率のよい業務を展開することにつながった。再発防止の観点からも優れている事例である。

コ 注意欠陥多動性障害（ADHD）を有する従業員に関する配慮事例

接客・調理補助の仕事に就職した注意欠陥多動性障害を有する従業員への配慮事例である。

【事業主に対する支援】

- ・ 雇用前実習を実施した。
- ・ 業務の細分化と職務整理を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定した配慮事例である。
- ・ 指示の出し方、コミュニケーション等について、現場に入り、その場で対応を依頼した。

【医療機関等の他機関との連携】

生活保護課、クリニック、生活支援センター、社会福祉協議会、公民館、地域活動支援センターと連携し、生活支援についてのケア会議等を行った。

【配慮もたらした効果】

従業員の役割が明確になったことで、業務の時間短縮、ロスの減少につながり、従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても、効率のよい業務を展開することとなった。また、障害を有する従業員の仕事の効率とモチベーションを高めた事例でもある。

サ アスペルガー症候群を有する従業員に関する配慮事例

事例1 業務の予定変更に伴うパニックの軽減のための配慮事例

新たな事業主のもとで経験のある仕事に類似した仕事に復職したアスペルガー症候群を有する従業員からの要望があり、以下の配慮を実施した。

【事業主に対する支援】

- ・ ささいな予定変更に伴うパニックの軽減
- ・ ナビゲーションブックの作成及び障害を有する従業員の上司や同僚への説明の実施
- ・ データ管理業務の作業分析と作業マニュアルの作成

【障害者に対する支援】

- ・ ナビゲーションブックの作成
- ・ データ管理業務の作業分析と作業マニュアルの作成
- ・ SSTとリラクゼーションによる支援

【配慮もたらした効果】

障害のある従業員の仕事の効率を高めることができた。また、パニックが軽減されたことにより、周囲の理解が進んだ。

事例2 仕事の引継ぎフォーマットによる配慮事例

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なった夜間勤務の仕事に従事するアスペルガー症候群を有する従業員のための配慮事例である。

【障害者に対する支援】

- ・ 夜間の業務を担当している障害を有する従業員と昼間担当勤務の者との間の引継ぎ業務をスムーズにするための引継ぎフォーマット作成と記入方法

【配慮もたらした効果】

口頭での引き継ぎのみであると聴覚ワーキングメモリー不足による聞き間違いがあったが、書類のやりとりになったため、引継ぎにおけるミスはなくなった。

さらに、障害のある従業員の仕事の効率が高まった。他の昼間勤務の従業員との間の情報共有が可能となった。

事例3 引きこもり期間が比較的長いアスペルガー症候群を有する従業員の不安緩和のための配慮

新たな事業主のもとで、経験のある仕事とは異なる仕事に従事する比較的引きこもり期間の長い従業員と障害者雇用の経験のない事業主の双方から要望があり、配慮を行い、採用にあたっての課題を克服した配慮事例である。

【事業主に対する支援】

雇用経験がないため、対応がわからないとのことから、従業員の特徴の説明と作業内容の分解と作業内容についての助言を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・質問をすることが難しいという課題について、声かけと向上ぶりを振り返ることで確認を行った。
- ・同行することで緊張不安を緩和した。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、全体のミスなどのチェック機構としても機能することとなり（他の従業員のミスにも気付くことができるため）、職場全体としても効率のよい業務展開に繋がった。無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定したことにより、不安も緩和された。

シ 発達障害と併存する障害を有する従業員の事例

発達障害の他に併存する障害を併せ持つ従業員の事例を以下にまとめておく。

事例 1 重複する障害を有する若者サポートセンター利用者の就職における配慮

就職経験のない若者サポートセンターの利用者から要望があり、以下の配慮を行い、採用にあたっての課題を克服した事例である。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・発達障害と軽度知的障害、抑うつ（軽躁状態において攻撃性を伴う）を併せ持つ従業員で自ら判断して作業を行うことが苦手なため、作業手順についてはその都度スタッフが声かけを行う。
- ・通勤してくることを評価する。休みがちであったが、毎日家から出て通う習慣が身についた。
- ・面接により話を聞くことにより、落ち着きを取り戻す

【医療機関等の他機関との連携による支援】

服薬調整について、必要な連携を行った。

【配慮もたらした効果】

障害特性を活かした職域を開発するとともに、無理のないように仕事の難易度を段階的に高めたことなどにより、障害のある従業員の仕事の効率とモチベーションを高めることができた。

障害特性を活かした職域として開発した仕事には以下が含まれた。

- ① 単独のできる作業：食品の型成（丸めるなど大雑把なもの）、洗い物、食品の温度チェック、シール貼り
- ② 手先の器用さを活かしつつ、理解力、気分の不安定さ、集中力の持続の点を補うことができる代替可能で全体の流れに支障のない作業

さらに、仕事の効率とモチベーションを高めた点として、作業結果が見えやすく、達成感を得られやすい作業、周りからの評価を受けやすい作業内容としている点が挙げられる。

事例2 うつ病を伴うアスペルガー症候群を有する従業員のキャリアアップのための転職と配慮

キャリアアップのためにより専門的な仕事（主として事務系の仕事に従事）に転職した従業員の仕事の効率を高めた事例でもある。

【事業主及び障害を有する従業員に対する支援】

どのような仕事に従業員に適しているかが不明であったため、従業員の特性を活かした支援や配慮について理解するため、事業主と従業員の双方からの要望に対して以下の支援（配慮）を行った。なお、下記①は、事業主に対してのみ実施した。

- ・ ①障害特性の説明（特に実行機能の弱さについて）
- ・ ②業務タスク分析と業務内容の選定
- ・ ③職場のスタッフルームの構造化
- ・ ④日報ならびに報告の流れのシステム化（指示受けから報告までの作業を視覚化して、上司と従業員が共有）

【配慮のもたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開できた。また、他の従業員に対する効果として、従業員の障害の特性を理解することにより、従業員自身の怠けや性格によるものと誤解されていた業務の遅滞の理由がわかり、より具体的な声かけが可能となった。

事例3 アスペルガー症候群と統合失調症を併せ持つ従業員への配慮

新たな事業主のもと、経験のある仕事に類似した仕事に復職した重複する障害を有する従業員のための配慮事例である。精神障害者保健福祉手帳を取得している方の雇用経験のない事業主からの依頼をきっかけに、以下の配慮推進のための支援を実施した。

【事業主に対する支援】

- ・ 高機能広汎性発達障害の一般的な特徴と従業員の特性とを併せて示し、理解を促す。資料や他社での成功事例を紹介した。
- ・ 職務再設計として、対人業務を減らし、従業員の得意なPC入力業務を増やすことを提案、実施した。
- ・ 勤務時間調整を提案、実施した。
- ・ 業務の構造化を提案、実施した。

【障害を有する従業員への支援】

- ・ ものごとを被害的に捉える傾向を緩和するために、認知のゆがみを修正する働きかけを継続して行った。
- ・ 個別面談、通勤及び通院への同行、年金申請の支援、家庭訪問を行った。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

処方される薬が増えすぎたことによる転院をきっかけに、通院同行し、仕事をするために有効な服薬調整を依頼した。また、年金用の診断書について、従業員の就労状況を説明した。

【配慮もたらした効果】

障害特性を活かした職域を開発した事例である。事業主の障害者雇用への姿勢が前向きに転じた。障害を有する従業員に関しては、前職の課題であった被害感を乗り越えることができた。

事例4 ひきこもり期間が比較的長いアスペルガー症候群と強迫性障害を併せ持つ従業員への配慮

新たな事業主のもとで、経験のある仕事とは異なる仕事に引きこもりを経験した後に就職した従業員への配慮事例である。以下の配慮は、障害者就業・生活支援センター及び関係機関と連携して提案した。

【事業主に対する支援】

- ・ 障害特性の説明や予想される行動（ストレスのサインなど）について情報提供した。
- ・ 障害を有する従業員がコミュニケーション（自己発信）のタイミング、内容、相談相手の判断に困ることがあることを説明した。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・ 仕事上の課題が発生した場合、即解決すべき課題かどうかの判断、あるいは、判断を下せないことが気になり、次に進めないといったことが課題としてあったので以下の配慮を行った。

判断に困った時

とりあえず相談してもらい、内容と緊急度を振り返りながらどのタイミングなのか、好ましい表現方法についてなど実体験の中で学んでいった。

困った事ができた時や相談相手がわからない時

相談できる相手を以下の方法で明確化した。Dさんには、とりあえず相談し、情報やニーズを整理し、だれに、いつのタイミングで相談すればよいのかを確認できるようにした。

相談相手の明確化の方法

-
- | | |
|-------------------|-------------------|
| ①仕事内容業務遂行についてはAさん | ②職場での人間関係についてはBさん |
| ③生活面についてはCさん | ④相談相手がわからない場合はDさん |
-

【医療機関等の他機関との連携による支援】

主治医に伝えるべき項目を提案し、事前に従業員に記入してもらい、従業員自身で整理しやすいようにした。

【障害を有する従業員に対する効果】

「コミュニケーションで失敗しないか」という障害を有する従業員の不安感を軽減できたことで、業務への集中や疲労の軽減を図れた。さらに、結果的に従業員のモチベーションも高めた。

事例5 知的障害を伴う発達障害有する従業員への配慮

新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なった仕事に従事する知的障害を伴う発達障害を有する従業員が混乱に陥ることなく、落ちついて仕事ができるようにするために以下の配慮を提案した。

【事業主への支援】

- ・ 従業員の障害特性にあった仕事内容を提案した。
- ・ 急な仕事の変更や残業に対して混乱するという従業員の課題に対処するために、新しい仕事が従業員に合っているかどうか、事前に事業主から相談を受け、助言を行った。
- ・ 急な変更や残業については、事前に従業員に伝達してもらうことにより、混乱なく従業員に受け入れてもらうこととなった。

【障害を有する従業員への支援】

- ・ 面談で話を聞くなどが課題解決に繋がり、モチベーションが高まった。
- ・ 余暇支援を行った。

【配慮もたらした効果】

- ・ 障害特性を活かした職域を開発した配慮事例である。
- ・ 無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定した配慮事例である。

4 地域障害者職業センターの事例調査の結果

本研究では、特別支援学校及び就労移行支援事業所の他に地域障害者職業センターの事例収集も行った。統合失調症（1件）、広汎性発達障害（2件のうち重複事例1件）、自閉性障害（1件）に関する事例を以下にまとめておく。これらの事例はいずれも、従来の製造関連の仕事とは異なったサービス業、卸売・小売業、金融業の業務に従事する障害を有する従業員の事例である。

（1）統合失調症を有する従業員に対する段階的な勤務時間延長と仕事の難易度への配慮

サービス業に就職し、データ入力、会員への郵送物発送準備、備品管理などの作業に従事している従業員の業務を無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定するとともに、障害特性を踏まえて勤務時間を設定した配慮事例である。

なお、本事例では、精神障害者の雇用経験のない事業主からの要請があったことをきっかけに以下の配慮を提案し、その推進のための支援を行った。

【配慮の内容】

段階的な勤務時間の延長

【配慮を実施するうえでの課題とその解決方法】

課題

- ・時間延長に対する本人の不安感が強く見られていた。

課題の解決方法

- ・長期間かけて体調を整えられるよう準備期間を設けた。時間延長の試行実施により、本人の安心感が得られた。

【事業主に対する支援】

精神障害者の雇用経験がなかったため、配属部署に対する障害の特性や対応上の留意事項についての基本的な情報提供と、対象者の場合の状態の把握の仕方に関する情報提供を行った。

精神疾患の特徴、本人の状態に関する情報提供により、勤務時間の延長のタイミングなど、どのくらいが適切か助言した。

【障害を有する従業員に対する支援】

体調チェック表の導入により、本人自身でも疲労度や体調の振り返りができるようにするとともに、定期的な面談により生活面の変化がないかなど確認した。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

本人の所属していた支援機関との連携により、体調悪化時の過ごし方について助言した。

【配慮のもたらした効果】

① 事業主に対する効果

精神障害者の雇い入れが初めてであったが、対応上のポイントなどが分かり、安心感に繋がっている。

② 障害のある従業員に対する効果

体調を確認しながら時間延長でき、継続勤務に対する自信が深まった。

③ 他の従業員に対する効果

人事異動等による人員体制の変更があったがスムーズな引継が行われ、所属部署のみならず、他部署においても障害者雇用に対する理解が深まりつつある。

(2) 金融業での職務をこなす広汎性発達障害と抑うつ状態を有する従業員のための配慮事例

金融業の同一事業主のもとで異なる仕事（事業所にすでにあった仕事）に復職し、不動産登記簿作成にかかる入力作業に従事している従業員の復職にあたっての課題を克服した配慮事例である。

配慮により、無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定し、障害を有する従業員の特性に合わせた職場・職務を検討した事例でもある。

なお、本事例では発達障害者支援センターから要請があり、支援を行った。

【配慮の内容】

- ・ 配属先・職務内容の選定
- ・ 指示命令系統の明確化

【配慮を実施するうえでの課題とその解決方法】

課題

- ・ 休職前に職場で不適応行動を起こしていたため、本人・事業所ともに復職に対して不安が大きかった。また、休職中に発達障害の診断を受けたため、事業主は障害特性について理解が乏しく、職場・職務選定をどのようにしてよいかわからなかった。

課題の解決方法

- ・ 仕事ができる状況である事の実績をつくり、本人の復職に向けての取組の中で自分の特性やできること・できないことの整理を行い、事業所に伝えることで、本人のしんどさを理解してもらい、できる業務を具体的にイメージして職場・職務を選定した。

【未解決の課題】

- ・ 業務はできているが、本人自身の精神的な不安について職場内での対応については確立できていない。

【事業主に対する支援】

- ・ 復職にあたり、本人の特性を説明し職場や職務を選定するにあたって助言を行った。
- ・ 受け入れ先の上司に対して障害特性と対応方法ならびに配慮していただきたいことなど助言を行った。
- ・ 復職に当たってはジョブコーチ支援を実施し、本人への対応について助言を行った。

【障害を有する従業員に対する支援】

- ・復職に向けて継続的な相談を実施した。
- ・センターの実施する発達障害者就労支援カリキュラムを受講し、自分の障害特性について整理した。
- ・復職に当たってはジョブコーチ支援を実施した。

【配慮もたらした効果】

本人の特性を知ることによって今までの状況の理解がすすみ、復職に向けての話し合いなど、スムーズにすすめることができた。

(3) 発達障害を有する従業員の障害に配慮しつつ、事業所全体としても効率のよい業務を展開できた事例

卸売・小売業（製造業も営んでいる）事業所に就職し、経理関係の事務補助（PC 入力やスキャニング、ファイリング）の作業に従事している従業員の仕事の効率とモチベーションを高めるとともに、従業員の障害に配慮しつつ、事業所全体としての効率のよい業務の展開にも繋がった配慮事例である。

なお、本事例では、支援機関からの連携の要請があったことをきっかけに以下の配慮を提案した。

【配慮の内容】

具体的で明確な手順の提示（マニュアルの作成）、できていることと改善点についてのフィードバック、不安解消のための相談時間の設定

【事業主に対する支援】

当初は、口頭指示を対象者がメモをとっていたが、正確性、効率性に課題があった。また、同僚と自身の作業ペースを比較して劣等感を持っていた。このことから、明確で統一的な手順の提示、できていることについてのフィードバック、不安解消のための随時の面談が必要な旨を事業主に助言した。

【障害を有する従業員に対する支援】

事業主から示された手順について、なぜその通りにすべきかの理由を説明した。適切に実施できた場合はプラスのフィードバックを行い、行動を強化した。

【医療機関等の他機関との連携による支援】

支援状況について適宜情報を共有し、余暇活動の支援について協力を得るなど、生活面でリフレッシュすることで職業生活が安定するよう連携して支援した。

【配慮もたらした効果】

① 事業主に対する効果

- ・事業所全体としても、効率のよい業務を展開できるようになった。
- ・従来は口頭による指示が中心だったが、対象者への支援を通して、マニュアル等を活用した視覚的な指示を取り入れるようになったことが、他の障害のある社員の作業指示、作業遂行においても有効であった。

② 障害のある従業員に対する効果

- ・作業を効率的に適切に遂行できるようになったことで、積極的に作業に取り組めるようになった。

③ 他の従業員に対する効果

- ・作業でミスが生じると、劣等感が他者への批判となって表れていたが、作業遂行面が安定したことで、人間関係の改善がみられた。

(4) 自閉性障害を有する従業員のための構造化による配慮事例

書店のバックヤードでの返品・検品作業に従事している従業員の業務の構造化による配慮事例である。配慮により、障害を有する従業員のモチベーションを高めるとともに、事業所全体としても効率のより業務を展開することができた事例である。また、本事例は、自閉性障害を有する従業員の障害特性を活かした職域を開発した事例でもある。

本事例では、事業主から従業員の障害特性を具体的に知りたいとの要望とハローワークからの提案とが配慮を行うきっかけとなった。

【配慮の内容】

不特定多数の客とは関わらないバックヤード作業を設定。指示の混乱がないよう指導担当者を2名（主・副）に固定し、分からないことは何度でも尋ねて良いと声をかけてもらった。

【配慮を実施するうえでの課題とその解決方法】

課題

- ①日によって作業量が異なり、スケジュールを固定化することができない。
- ②新しい作業をする際に不安が大きい。

課題の解決方法

- ①別の作業も用意して、その都度指示を出すこととした。
- ②新しい作業を行う前には事前説明と事前練習の機会を作ることとした。

【未解決の課題】

- ・指導担当者二人が打合せをしているときなどに、質問などで声をかけることをためらう。

【事業主に対する支援】

ジョブコーチ支援を行った。発達障害の特性や、前職での課題を伝え、作業をできるだけ固定化すること、不測の事態があったときにはすぐ指導担当者に尋ねて解決できる体制を取っていただくよう依頼した。また、指導担当者が常について指導できないため、作業習得するまでの間、ジョブコーチが支援をした。

【障害を有する従業員に対する支援】

ジョブコーチ支援を行った。作業の手順書や作業を間違いなく行うためのツールを作成し、確実に作業できるよう支援した。また、指導担当者に質問をするタイミングや、内容などについても助言を行った。

【配慮もたらした効果】

①事業主に対する効果

他の従業員が、他の職務を行うことができるようになったことで、事業所全体としても効率のよい業務を展開できるようになった。

②障害を有する従業員に対する効果

- ・構造化による限られた空間、限られた人的環境により、ストレスなく職務を進められた。

③他の従業員に対する効果

- ・他の従業員が臨機応変さや接客対応が必要な業務を行えるようになった。

5 地域障害者職業センターがよく相談を受けることがらと推進の妨げとなることがら

発達障害者及び精神障害者の雇用に関して「よく相談を受けることがら」を地域障害者職業センター3センターの回答の結果をまとめたものが、表2-33と表2-34である。

さらに、「配慮推進の妨げとなる事柄」についての同一センターからの回答をまとめたものが、表2-35と表2-36である。

表2-33 発達障害者従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄（自由記述）

-
- ・作業について通常の指示では理解できない
 - ・易怒性、態度の悪さにより、感情面で受け入れにくくなる
 - ・一般で採用をした、または身体障害、統合失調症等の精神疾患による精神障害と考えて採用した従業員について、採用してしばらくキャリアを積んでから職場で不応状態になり、対応を検討する中で、本人や事業主が「発達障害なのではないか？」と感ずるようになり、センターに相談に来所することが多い
 - ・障害の特性について
 - ・課題についてどのように指導すれば良いのか分からない
-

表 2-34 精神障害者従業員への配慮の推進に関してよく相談を受ける事柄（自由記述）

-
- ・病状の安定度
 - ・声のかけ方、注意の仕方等
 - ・本人が無理をしているのではないかと感じ、どこまで負荷をかけてよいのかが分からない。
 - ・仕事の切り出しについて、ルーティンワークなど適した仕事が見つからない。
 - ・「本人にどこまでさせていいのか、どこまで言っているかわからない。」という対応についての相談が多い。
-

表 2-35 発達障害者従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄（自由記述）

-
- ・障害特性上難しいこと・苦手なことを課題として取り上げられてしまう。
 - ・人件費の問題(特に本社や親会社から人件費の枠組みが指定されている場合)
 - ・発達障害のある方の場合、得意・不得意の差が大きいため職務の限定を提案する必要があるが決められた人件費の中でやっているのでは、1名分の働きをしてもらわないと困るとの理由から、適切な配慮が得られないことがある。人件費が本部持ちでプラスアルファの人員として配置している場合は、負担軽減のための配慮が得られやすい。
 - ・作業環境や人的環境に関する配慮を求めても、障害特性が本人の性格や我が儘と捉えられてしまい、なかなか理解と配慮が得られないケースがある。
-

表 2-36 精神障害者従業員への配慮の推進に対する妨げとなる事柄（自由記述）

-
- ・周囲の従業員が気を遣ってストレスがたまってしまう。
 - ・他の障害者との関係やバランスを考慮したときに、特別扱いはできないと言われることがある。
 - ・企業トップの理解があまりなく、業務の切り出し等、配属部署以外の協力が得られにくい。
 - ・復職に関して、100%よくなってから戻ってきてほしいという、メンタル不全からの復職について理解いただけていない事業所があり、徐々に負荷を上げていくという配慮をいただけないケースがある。
 - ・必要以上に慎重になりすぎ、復職・就職について話が前に進まないことが多い。
-

第3章

調査結果に基づく配慮推進状況と 事業主支援ニーズの分析

第3章 調査結果に基づく配慮推進状況と事業主支援ニーズの分析

前章において「配慮推進事例と課題に関する調査」の特別支援学校調査及び就労移行支援事業所調査の結果についてまとめた。本章では、これらの各調査結果をもとに、配慮推進状況と事業主支援ニーズについてまとめておく。

1 調査結果に基づく配慮推進状況の分析

第2章に特別支援学校の12事例をまとめた(第2章1と2)。これらの結果をもとに、特別支援学校事例にみる配慮推進状況を以下にまとめておく。

なおこれら特別支援学校的事例には、精神障害を有する卒業生に関する事例は含まれておらず、知的障害者の事例1件を除いてすべて発達障害(併存症を伴う事例を含む)を有する卒業生に関するものであった。また、復職事例は1件であった。

さらに、第2章にまとめた就労移行支援事業所の全事例の結果をもとに、就労移行支援事業所事例にみる配慮推進状況も併せて以下にまとめておく。

(1) 特別支援学校事例にみる配慮推進状況の分析

発達障害を有する従業員の事例の内訳をみると高機能広汎性発達障害5件、自閉症3件、広汎性発達障害1件であった。こうした障害を有する障害者が働いている職場での配慮推進の状況を業界別にみると、製造業、卸売・小売業、サービス業の他に、学校病院などとなっており、さまざまな業界の事業主が配慮を推進していることが伺えた(表2-4)。なお、就労経験については、卒業生の事例が多いことから、新たな事業主のもとでの復職の事例が1件であった。

配慮を推進している障害のある従業員が従事している仕事内容は、製造、梱包、清掃、事務など多岐にわたっている(表2-5)。さらに、配慮推進は、事業主からの要望はなかったが、進路指導担当者の提案が多くの事例について、そのきっかけとなっていた(表2-7)。しかし、必ずしも事業主からの要望がきっかけではなかったが、こうした配慮により、採用にあたっての課題を克服した事例や職場全体としても効率のよい業務を展開することができたといった、事業主に対する効果を発揮した事例も多くみられている(表2-9)。特別支援学校事例では、主として進路担当者により、又は障害者就業・生活支援センターとの連携による人的支援により、配慮が推進されていることがわかる。

推進されていた配慮では、人的支援と職務再設計・構造化を目的としたものが多くみられた。特別支援学校の各事例の業務内容及び配慮とその効果の概要を示したものが、表3-1である。この表3-1の業務内容のほぼすべてが、第1章に示した自閉症・発達障害者の適正業務要件を満たす職務内容例(表1-19、表1-20、表1-21)の①記憶を要する、②基準に正確、③丁寧・きっちり、④手先が器用、④定型業務に該当していることがわかる。

発達障害を有する従業員が、自閉症・発達障害者の適正業務要件を満たす職務内容の職に就き、人間関係等の環境の中の課題については、必要に応じて、配慮を行うことにより、就職にあたっての課題を克服し、定着がみられていることがわかる。

表3-1 特別支援学校事例の業務内容と配慮の概要

従業員の有する障害 第2章2(2)の事例番号	業務内容	配慮	効果
1 自閉症		作業日誌の導入	・ 家族の安心と同僚の理解促進
		作業内容・手順等の明確化	・ モチベーションの向上 ・ 効率的な業務展開に繋がる
2 自閉症	部品組立機械の操作	休憩場所と時間の構造化	・ 職場に溶け込める素地の形成
3 自閉症（復職事例）	清掃	道具の扱い方を印を付け示した	・ 作業スピードに改善がみられ、前向きな姿勢
4 高機能自閉症	メールの仕分け	作業の構造化・難易度の段階的設定	・ 無理なく働ける職域の開拓
5 高機能自閉症	図書館における本の整理	・ エルゴノミクスに基づく姿勢での作業 ・ 休憩のとり方 ・ 実習中の声かけ	・ 持続性の向上 ・ 8時間勤務が可能となった ・ モチベーションの向上
6 アスペルガー症候群	機械製品の製造	・ 作業手順の視覚化 ・ SST ・ ついで力の形成 ・ 声の大きさの調節 ・ 早目に出社する	・ 仕事の効率とモチベーションの向上 ・ パニックの防止 ・ 人間関係の構築
7 アスペルガー症候群	事務補助 パソコン入力 メール仕分け 採用試験採点	・ 難易度のそれ程高くない仕事に対する行き詰まり感克服のための支援 ・ 職務再設計	・ 仕事への意欲の高まり ・ 障害特性を活かした職域の開発
8 アスペルガー症候群	品だし バック詰め	・ 関係機関の連携によるチーム支援による障害理解の促進	接し方の向上とともに、同僚からも受けいれられ
9 広汎性発達障害	パソコンの入力	・ SST	・ コミュニケーションのとり方の向上 ・ 仕事の効率が高まった ・ モチベーションが高まった
10 ADHD を伴う高機能自閉症	プラスチックトレイ製造	・ 職場でのより適切な行動のルール化・明確化	・ より適切な行動が取れるようになった ・ 他の従業員の障害理解
11 学習障害を伴うアスペルガー	・ 郵便物の配達 ・ 社内清掃 ・ 備品管理	・ 職務再設計と構造化 ・ 勤務時間の調整・休暇 ・ SST ・ リラクゼーション	・ 作業の効率化

配慮の手法についてみると、作業内容に関する構造化の他に、人間関係・意思疎通やマナー及び健康管理に関してはSSTやリラクゼーションが用いられていた。その他の手法も含めると、人間関係・意思疎通やマナー及び健康管理に関する配慮が構造化よりも多くみられていることも注目に値する（表2-2）。

この点に関して、発達障害者に対する配慮について、事業主からよく相談を受けることがら（表2-11）をみると、障害の程度や特性と必要となる雇用管理、具体的な指導方法（他の従業員との関係）、構造化の方法（手順書の作成、感覚過敏等）といったことがらについての助言が多くみられたことから、具体的な指導方法の中にこうした人間関係・意思疎通やマナー及び健康管理に関する配慮が含まれていることが要因となっていると考えられる。

また、配慮推進上の妨げとなることがら（表2-14）として、トップの理解があっても他の社員の理解を得られない、あるいは配慮が不評であった場合などを想定して推進に踏み切れない事業主に対する支援も必要となると考えられる。このような場合は、他社での成功例を示すなどして、理解を得ることが必要となる。

特別支援学校の事例の特徴的な点の1つとして、現場実習の期間中に就労上の課題を見極め、配慮を支援者が提案することにより（場合によっては障害者就業・生活支援センターと連携しつつ）課題を克服し、同一事業所等への就職や定着を図っていることが挙げられる。

発達障害者の就労に関して、働く意志がどれくらいあるか、また、働くということはどういうことかを具体的に把握できているかどうか重要となる。こうしたことから、現場実習の期間は重要な役割を果たす（後述第4章）と言えるが、本調査結果の事例からも現場実習をとおして成長がみられた事例が多く、特に、アスペルガー症候群事例（イ）事例2ではこの期間をとおして働くことについて自信をつけたことと、現職の事業主の配慮があいまって定着がみられている。

（2）就労移行支援事業所事例にみる精神障害を有する従業員への配慮推進状況の分析

就労移行支援事業所の精神障害を有する従業員についての「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられた特徴的なことの1つとして、統合失調症を有する従業員のための配慮事例が最も多くみられたことが挙げられる。さらにこの他に、うつ病、パーソナリティ障害、強迫性障害、解離性障害等の事例が得られた。以下に、疾患別の配慮推進状況について、どのような目的の配慮が推進されたのかその概要を示しておく。

ア 統合失調症事例にみられた配慮

調査結果には幻聴があっても配慮により定着できた事例等が含まれており（第2章）、配慮が重要な役割を果たしていることが示された。表3-2は、こうした統合失調症事例でどのような目的の配慮が推進されたのかを示したものである。

表3-2 統合失調症事例にみられた配慮の目的

第2章3(2)アの事例番号	配慮の目的
1	社内の再編成等で上司の交代による従業員の混乱
2	感情の安定・計画的な職務遂行
3	計画的な職務遂行
4	クローズでの就労における感情の安定と疲労の軽減
5・6	精神障害者雇用経験のない事業主からの配慮についての要請 (2件) <ul style="list-style-type: none"> ・感情の安定・勤務時間の調整 ・同僚とのやりとり ・ストレスの軽減 ・計画的な業務遂行 ・家庭訪問の実施
7・8・9・10	・勤務時間の調整 ・体調管理(事例9・10)
11	・病状と仕事量の調整(主治医の見解等との調整)
12	・仕事と生活の両立のための調整 ・疲労の軽減 ・体調管理
13	・自分から相談すること ・計画的な業務遂行 ・同僚や上司とのやりとり
14	・ストレスの軽減(職歴のない従業員の事例)
15	・キーパーソンの選任 ・同僚・上司とのやりとり <ul style="list-style-type: none"> ・疲労の軽減(新しい環境に慣れるための) ・計画的な業務遂行
16	・計画的な業務遂行 <ul style="list-style-type: none"> ・病識や障害についての理解 ・感情の安定(不安の解消・アサーティブトレーニング) ・家族支援
17	・従業員とキーパーソンの双方に対する、職場におけるやりとり
18 重複障害事例	・重複障害に対応するための配慮 ・疲労の軽減

イ うつ病事例にみられた配慮

近年、うつ病を有する従業員の増加と障害の多様化がみられる(石川,2012)。就労移行支援事業所を対象とした「配慮推進事例と課題に関する調査」にみられたうつ病の3事例について、どのような目的の配慮が推進されたのかを表3-3にまとめておく。

表3-3 うつ病事例にみられた配慮の目的

第2章3(2)イの事例番号	配慮の目的
事例1	<ul style="list-style-type: none"> ・感情の安定(物事に関する悲観的な受け取り方等についてメールでサポート) ・ストレスの軽減 ・不安や回避あるいは孤立を防ぐ ・モチベーションを高める

事例2	<ul style="list-style-type: none"> ・同僚とのやりとり ・人間関係を円滑にする（人間関係がうまくいかないことへの苛立ちなどへの対処） ・ストレスの軽減
事例3 障害を明かしての初めての 就職事例	<ul style="list-style-type: none"> ・認知機能制限への配慮（段取りや計画性の支援） ・モチベーションを高める

ウ パーソナリティ障害事例にみられた配慮

パーソナリティ障害は、DSM-IVにおいて、統合失調症に近い障害、感情が激しく不安定になりやすい（パーソナリティ障害で最も多い）、不安や引きこもりが強いといった3つのグループに大別される（市橋,2011）。パーソナリティ障害で最も多いのが、境界性パーソナリティ障害と自己愛性パーソナリティ障害である。境界性パーソナリティ障害について、職場において課題となりやすいこととして、例えば、同僚が偶然ドアを閉めたにすぎないが、そのことを同僚が自身を嫌っている証拠として取り扱うといったことが挙げられる。

「配慮推進事例と課題に関する調査」にみられたパーソナリティ障害事例では、主として職場の出来事への対処方法を目的としたカウンセリングを受けることによる感情の安定を目的とした配慮が行われていた（第2章3（2）ウ）。

エ 強迫性障害事例にみられた配慮

強迫性障害は繰り返せば繰り返すほど強化され、悪循環となるため、本配慮事例（第2章3（2）エ）においても、強迫性障害について理解が得られるように、事業主と障害を有する従業員との間に入り、調整している。調整内容は過呼吸を解決するための勤務時間の調整と不安の軽減、睡眠についての調整であった。

オ 解離性障害事例にみられた配慮

解離性障害では記憶とパニックに関する課題が生じやすい（第2章参照）。本調査の解離性障害事例（第2章3（2）オ）においても記憶を補い、パニックへの対処を目的とする配慮が行なわれた。

カ その他の精神障害事例にみられた配慮

仕事内容について、人事担当者と現場担当者との意見の食い違いが生じていた（第2章3（2）カ）。このため、仕事内容の見極めにあたり、従業員の機能制限と仕事への影響、課題を軽減するための配慮についての調整を行った。こうした過程で計画的な業務遂行に関する配慮を推進した。

（3） 就労移行支援事業所事例にみる発達障害を有する従業員への配慮推進状況の分析

就労移行支援事業所の発達障害を有する従業員についての「配慮推進事例と課題に関する調査」結果では、自

閉症、広汎性発達障害、注意欠陥多動性障害、アスペルガー症候群、発達障害を伴う重複障害を有する従業員の配慮推進事例が得られた。以下に、疾患別の配慮推進状況について、どのような目的の配慮が推進されたのかその概要を示しておく。

ア 発達障害を有する従業員の事例

就労移行支援事業所の「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられた発達障害の事例について、業務内容とどのような配慮が推進されたのかを表3-4にまとめておく。これらの事例の業務内容はいずれも、発達障害者の強みを活かす適正業務要件を満たす職務（第1章表1-19、表1-20、表1-21）に該当する業務であることがわかる。こうした業務を行ううえで機能制限や職場環境に照らして、必要に応じて配慮を行い定着していることがわかる。また、ただちに職務上の制約が見当たらない場合であっても予防の観点から前広に配慮を行って定着に効果をあげている事例もみられた。

表3-4 発達障害事例にみられた業務内容と配慮

第2章3（2）キの事例番号	業務内容	配慮
1	清掃	1日の業務を視覚的に明確化した
2	パソコンによる集計業務	電話のベルの音などによる緊張の緩和
3	自動車部品の製造	発達障害のみえにくさへの配慮
4	品出し業務	職務の切り出しと勤務調整

イ 自閉症を有する従業員の事例

就労移行支援事業所の「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられた自閉症障害の事例について、業務内容とどのような配慮が推進されたのかを表3-5にまとめておく。これらの事例の業務内容はいずれも、発達障害者の強みを活かす適正業務要件を満たす職務（第1章表1-19、表1-20、表1-21）に該当する業務であることがわかる。こうした業務を行ううえで機能制限や職場環境に照らして、必要に応じて配慮を行い定着していることがわかる。また、ただちに職務上の制約が見当たらない場合であっても予防の観点から前広に配慮を行って定着に効果をあげている事例もみられた。

表3-5 自閉症事例にみられた業務内容と配慮

第2章3（2）クの事例番号	業務内容	配慮
1	梱包・ダンボールの組み立て	作業手順の構造化
2	清掃・洗濯物たたみ	場面に応じた挨拶と挨拶時の音量調節
3	清掃	パニックの予防 作業手順の構造化・視覚化

ウ 広汎性発達障害を有する従業員の事例

就労移行支援事業所の「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられた広汎性発達障害の事例について、業務内容とどのような配慮が推進されたのかを表3-6にまとめておく。これらの事例の業務内容はいずれも、発達障害者の強みを活かす適正業務要件を満たす職務（第1章表1-19、表1-20、表1-21）に該当する業務であることがわかる。こうした業務を行ううえで機能制限や職場環境に照らして、必要に応じて配慮を行い定着していることがわかる。また、ただちに職務上の制約が見当たらない場合であっても予防の観点から前広に配慮を行って定着に効果をあげている事例もみられた。

表3-6 広汎性発達障害事例にみられた業務内容と配慮

第2章3(2)ケの事例番号	業務内容	配慮
1	清掃・商品製作	<ul style="list-style-type: none"> 作業遂行状況のグラフ化（視覚化） 通勤支援 勤務時間調整
2	清掃	<ul style="list-style-type: none"> 配置転換（接客業務から強みを活かせる清掃業務へ）
3	清掃	<ul style="list-style-type: none"> ワークシェアリング 作業内容のマニュアル化 仕事のタイムスケジュール化
4	<ul style="list-style-type: none"> 広告チラシさばき 配送先一覧と地図のチェック 	<ul style="list-style-type: none"> 自転車通勤のための通勤支援

エ 注意欠陥多動性障害を有する従業員の事例

就労移行支援事業所の「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられた注意欠陥多動性障害の事例（第2章3(2)コ）について、業務内容とどのような配慮が推進されたのかを表3-7にまとめておく。これらの事例の業務内容はいずれも（事例1の接客を除いて）、発達障害者の強みを活かす適正業務要件を満たす職務（第1章表1-19、表1-20、表1-21）に該当する業務であることがわかる。こうした業務を行ううえで機能制限や職場環境に照らして、必要に応じて配慮を行い定着していることがわかる。また、ただちに職務上の制約が見当たらない場合であっても予防の観点から前広に配慮を行って定着に効果をあげている事例もみられた。

表 3-7 注意欠陥多動性障害事例にみられた業務内容と配慮

業務内容	配慮
接客・商品製作	・業務の細分化と職務整理を行い、無理のないように仕事内容の難易度を設定した

オ アスペルガー症候群を有する従業員の事例

就労移行支援事業所の「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられたアスペルガー症候群の事例について、業務内容とどのような配慮が推進されたのかを表3-8 にまとめておく。これらの事例の業務内容はいずれも（用務員を除く）、発達障害者の強みを活かす適正業務要件を満たす職務（第1章表1-19、表1-20、表1-21）に該当する業務であることがわかる。こうした業務を行ううえで機能制限や職場環境に照らして、必要に応じて配慮を行い定着していることがわかる。また、引きこもり期間の比較的長い従業員の事例（表中事例3）も含まれていた。この事例の従業員は、他の従業員のミスも指摘できるほどであった。さらに、ただちに職務上の制約が見当たらない場合であっても予防の観点から前広に配慮を行って定着に効果をあげている事例もみられた。

表 3-8 アスペルガー症候群事例にみられた業務内容と配慮

第2章3（2）サの事例 番号	業務内容	配慮
1	データ管理	・業務変更に伴うパニックの予防 ・SST とリラクセーション
2	用務員	・夜勤担当者との仕事の引継ぎフォーマットの作成
3	卵パックのカー トへの積み込み	・不安と緊張が強いことへの対処 ・質問をすることが困難であったため、声がけと振り返りで確認 ・仕事のタイムスケジュール化

カ 発達障害と併存する障害を有する従業員の事例

就労移行支援事業所の「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられた発達障害と併存する障害を有する従業員の事例について、業務内容とどのような配慮が推進されたのかを表3-9 にまとめておく。これらの事例の業務内容はいずれも、発達障害者の強みを活かす適正業務要件を満たす職務（第1章表1-19、表1-20、表1-21）に該当する業務であることがわかる。こうした業務を行ううえで機能制限や職場環境に照らして、必要に応じて配慮を行い定着していることがわかる。また、ただちに職務上の制約が見当たらない場合であっても予防の観点から前広に配慮を行って定着に効果をあげている事例もみられた。事例の中には引きこもり期間が比較的長い従業員（事例4）も含まれている。

表3-9 発達障害と併存する障害を有する従業員の事例にみられた業務内容と配慮

第2章3(2)シの事例番号	業務内容	配慮
1 軽度知的障害と抑うつを併存	製造業務 パッキング シール貼り	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業手順についての声かけ(初期) ・ 障害特性を活かした業務の創出 <ul style="list-style-type: none"> ① 単独でできる仕事 ② 手先の器用さを活かしつつ、理解力、気分の不安定さ、集中力の持続を補う作業を創出
2 うつ病を伴うアスペルガー症候群	事務作業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指示受けから報告までの作業を視覚化したマニュアル
3 統合失調症を伴うアスペルガー症候群	事務のサポート業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務条件 ・ 業務内容の調整 ・ 環境調整 ・ 認知のかたよりに対する支援 ・ 通院同行
4 強迫性障害を伴うアスペルガー症候群	食品の製造 各店舗への配達	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害特性やストレスのサインについて事業主に注意してもらう。 ・ 不安感の軽減 <ul style="list-style-type: none"> ① 相談すべきかどうかの判断が難しい時の対応方法 ② 誰に相談するとよいかについての明確化 ③ 主治医に伝えるべき項目の整理と確認の方法

(4) 全体的な分析

配慮の目的についてみると、就労移行支援事業所事例では、主として就労移行支援事業所支援者及び他機関との連携による人的支援の配慮が最も多く、次いで、勤務時間の調整、職務再設計、通勤支援の順であった。この結果を障害別にみた場合に特徴的なこととして、精神障害を有する従業員の事例において勤務時間の調整の割合が高いことが挙げられる(表2-16)。

配慮の手法としては、リラクゼーション、構造化、SSTの順であった。配慮の手法に関するこの結果を障害別にみた場合の特徴的なこととして、リラクゼーションとSSTについては精神障害を有する従業員の事例の割合が、構造化については発達障害を有する従業員の事例の割合が高かったことが挙げられる(表2-17)。

配慮推進の状況を業界別にみると、サービス業が最も多く、卸売・小売業、製造業の順となっていた(表2-19)。また、精神障害を有する従業員及び発達障害を有する従業員ともに、各業界において多様な仕事内容において配慮が推進されていることがわかった。

さらに、配慮推進のきっかけは、障害を有する従業員からの要望(26件)、事業主からの要望(20件)、就労支援担当者からの提案(11件)、その他(9件)の順であり(表2-23)、推進のきっかけについては多岐にわたっており、何かが特別多いということなかった。

しかし、必ずしも事業主からの要望がきっかけではなかった事例も含めて、こうした配慮により、採用にあたっての課題を克服した事例(13件)や職場全体としても効率のよい業務を展開することができた(25件)といった、事業主に対する効果を発揮した事例が多くみられた(表2-25)。

就労移行支援の事例の特徴的な点の1つとして、配慮を推進するにあたり、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、医療機関、家族との連携をとりつつ、実施している事例が多くみられたことが挙げられる。

2 配慮推進に関する事業主支援ニーズの分析

(1) 精神障害を有する従業員に対して必要となる配慮事項

精神障害を有する従業員への配慮推進に関する事業主支援ニーズについて、以下に本研究の事例分析結果をまとめておく。分析にあたっては、米国政府による Job Accommodation Network (JAN) の推奨する精神障害を有する従業員への配慮を参考にした。JAN では事業主からの問い合わせが多い重要な配慮事項として、社内・組織における再編成がある場合の配慮、精神障害を有する従業員のライン管理者が推進する効果的な配慮、そして各種の課題別配慮の例を挙げている (JAN (a))。

なお、これらを参考としたのは、本調査においてもこうした課題に対する配慮事例が第2章に示した結果に多くみられたためである。

以下に第2章のこれらの該当事例の番号も示しておくので参照されたい。

ア 社内・組織の再編成等において生産性を確保するうえで効果的な配慮

社内・組織における環境の変化や直属の上司の交替 (統合失調症事例1) は、精神障害を有する従業員にとって負担となるので、そのような場合には上層の管理者が対応するために、スムーズな移行のためにコミュニケーションを密にとること、従業員と職場で生じていることについて毎週、毎月の会合を持てるように取り計らうことが必要である。

また、障害を有する従業員が活躍できる社内風土を作るための技法 (表3-10) により、配慮の推進を行うことも有用であると考えられる。

表3-10 障害を有する従業員が活躍できる社内風土を作るための技法

-
- ・ 従業員に対する肯定的なコメントと強化
 - ・ 日毎にガイダンスやフィードバックを提供する
 - ・ E-mail を使い、指示を出すことで、文書化されたものを提供する
 - ・ 責任 (期待していること) と基準に満たない場合の結果を明確にし、伝える。
 - ・ 目標や達成状況について定期的な面談を予定する。
 - ・ コミュニケーションが充分とれるようにする
 - ・ 長期・短期目標を立てる
 - ・ 障害を有する従業員が意見の食い違いなどのコンフリクトを処理するための方法を確立する
 - ・ 配慮の効果を測定する方法を確立する
 - ・ すべての従業員に対して、配慮を必要とする場合に相談できることを周知する
 - ・ 同僚や直属の上司に対して、障害を有しながら働くことについての啓発
 - ・ 仕事関連の会社の交流のための行事への強制的な参加を促さない

- ・ 作業場以外では、なるべく仕事関連以外の話題について話すことを全社員に対して奨励する

イ 事業主・ライン管理者が効果的な配慮を推進するための検討事項

精神障害を有する従業員の障害の状況や配慮の必要性の程度は個別に異なることから、配慮を推進する際に、まず、精神障害を有する従業員の状況等について、以下のことを検討するとよい（JAN (a)）。

表3-11 配慮を提案する場合の留意点

- ① 従業員の障害がもたらす機能制限は何か
- ② ①の機能制限が及ぼす、従業員本人と仕事への影響
- ③ ①の機能制限により、特にどの職務が困難となるか
- ④ これらの問題を軽減あるいは除去するための配慮として考えられるものは何か
- ⑤ 精神障害を有する従業員は可能と考えられる配慮についての本人と相談したか
- ⑥ 配慮実施後に従業員に会って、配慮の効果を評価し、配慮をさらに追加する必要があるかどうかを判断することは有益か
- ⑦ 管理職や他の従業員の精神障害に関する意識向上のための研修が必要か

ウ 出勤に関する配慮

継続して出勤できることに関する配慮として、表に示すとおり柔軟性のある作業環境が重要となる。本調査結果においても出勤に関する配慮が統合失調症（事例7～10、16他）、強迫性障害（(2)エ）、うつ病（事例3）等の事例にみられた。この他、本調査の抑うつ状態を伴う発達障害を有する従業員で若者サポートセンターの利用者でもあったケースでは、通勤してくることを評価することにより、モチベーションが高まり、課題解決に結びついた事例もみられた。

表3-12 出勤に関する配慮

課題A	配慮
出勤	柔軟性のある作業環境 <ul style="list-style-type: none"> ・ 柔軟なスケジュール ・ 休憩時間の柔軟性 ・ カウンセリングを受けるための休暇 ・ 家やサテライトオフィスでの勤務

エ 集中に関する配慮

本調査において表3-13に示す集中に関する配慮のうち、特に表中3から7に関する配慮が統合失調性事例（事

例3, 5, 9他)に多く見られた。なお、1と2については、発達障害を有する従業員の事例に多数みられたが、うつ病を併存する発達障害を有する従業員(シ事例2)に対しても有用であったことが本調査結果に示された。

表3-13 集中に対する配慮

課題B	配慮
集中	<ol style="list-style-type: none"> 1 作業場内で集中の妨げとなるものを取り除く <ul style="list-style-type: none"> ・間仕切り、防音パネル、個室を提供する ・コンピューターやミュージックプレーヤーで静かな音楽を聞くことを許可する ・妨げの無い時間帯に作業をする ・整頓のための事務用品等を提供する。 2 自然光を取り入れるようにする 3 フレックスの導入 <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・休憩時間の柔軟性 ・カウンセリングを受けるための休暇 ・家やサテライトオフィスでの勤務 4 大きな作業のタスクやゴールを小分けにする 5 適宜聞き取る、あるいは目で見られるように提示する 6 エssenシャルファンクションのみの作業内容となるように職務を組みなおす 7 記憶を補助するために、スケジュール管理のためのツール(e-mailを含む)を提供する⁸

オ 感情の安定

表に示すストレスを溜めないための配慮は、再発予防や仕事と生活の両立等の観点からも有用と考えられるが、本調査においても統合失調症(事例12, 14他)、統合失調症と他の精神障害の併存(事例18)、うつ病(事例1他)で有用であった。これら事例の中には、クローズで就職した統合失調症を有する従業員(事例4)にとっても有用であった結果もみられた。

表3-14 感情の安定

課題C	配慮
感情	<ul style="list-style-type: none"> ・フラストレーションに対するストレスマネジメントを導入する ・勤務時間内であっても医師など必要な支援者に電話をすることを許可する ・休憩時間以外に休憩をとることを許可する

⁸ タブレット端末の活用が発達障害者の間で推進されている。

カ 疲労の軽減

表に示した心身の疲労を軽減するための配慮は、本調査においても統合失調症（事例8, 10 他）、統合失調症と身体障害の併存症（事例18）、うつ病の事例（事例3）等で有用であったことが示されている。

表中4にエルゴノミクスに基づく作業環境が挙げられているが、エルゴノミクスは作業を行う上で、心身に負担がかからないようにする人間工学に基づく作業環境を整える手法である。身体障害、精神障害のいずれの障害にも適用できる手法であり、企業のリスク管理の側面からも重要な役割を果たす配慮となる。

表3－15 疲労の軽減

課題 D	配慮
疲労	1 柔軟性のある作業環境 <ul style="list-style-type: none"> ・ 柔軟なスケジュール ・ 休憩時間の柔軟性 ・ カウンセリングを受けるための休暇 ・ 在宅等での勤務 2 目標を定めた作業量 3 身体疲労や職場におけるストレスを軽減する 4 エルゴノミクス ⁹ に基づく作業環境

キ 記憶に関する配慮

解離性障害では、日常において解離が生じた場合、自身の行動や発言を忘れてしまうことがあるなどから、記憶に配慮する必要がある。本調査の解離性障害を有する従業員の事例（第2章（2）オ）では、職場のスタッフとボランティアの働き方の違い・優先順位について、図を使うなどにより、配慮を行っていた。

他の障害の事例においても、スケジュールカード（統合失調症事例3）、ノート（統合失調症事例6）などさまざまな道具による配慮事例が見られたところである。

表3－16 記憶に関する配慮

課題 E	配慮
記憶	1 ジョブコーチによる支援 2 支援者(mentor)を提供する 3 会議や訓練の要点をまとめたものを提供する 4 適宜聞き取ることができる、又は、見ることができる指示を使う 5 訓練時間(期間)を通常よりも長くする 6 チェックリストを提供する 7 仕事別に色づけをして優先順位がわかるようにした 8 ノート、スケジュール表、付箋などを使い情報を記録しておく 9 物品の場所を示すためのラベルや掲示板を利用する

⁹ 人間工学の考え方にもとづく、心身に負担をかけない作業方法

ク 計画的な業務遂行に関する配慮

精神障害を有する従業員にとって業務遂行に関する配慮は重要な役割を果たす。服薬により、活動の若干の低下が見られる場合があるなどの状況から、こうした配慮を行う必要が生じる。

本調査の統合失調症事例（3, 5, 11 他）の多くにおいてもこうした配慮が行われていたことから有用であることが示されていた。

表 3-17 計画的な職務遂行に関する配慮

課題 F	配慮
計画的な業務遂行	1 日誌、週、月毎の作業リスト 2 会議や納期を自動的に知らせる電卓の活用 3 電子スケジュール管理、パソコンの利用 4 作業や目標を小分けにする 5 色分けすることにより、作業の優先順位づける

ケ パニック発作に関する配慮

解離性障害では、日常において解離が生じた場合、自身の行動や発言を忘れてしまうことがある。また、自身に対して不安になるなどからパニックになることがある。本調査の解離性障害を有する従業員の事例（2章（2）オ）では、パニック時の思考の建て直しを図るためのツールを開発している。

この他、本調査結果では、表中1のリラクゼーション、コンタクトをとるための休憩時間や場所の確保といった配慮、統合失調症等の精神障害を有する従業員のためにパニックの再発防止に有用であったことを示す事例（統合失調症事例4・うつ病事例1）が含まれていた。

表 3-18 パニック発作に関する配慮

課題 G	配慮
パニック	1 リラクゼーションや支援者にコンタクトをとるための休憩時間や場所を確保する 2 妨げとなる特定の臭気や音をみつけ、除去する 3 気持ちを落ち着けるための動物を連れてくることを許可する

コ 不眠の解消

うつ病をはじめとして、睡眠が充分とれることは、再発予防の観点からも重要となる。ストレス（後述）の軽減を図ることともに、不眠が続く場合には表3-19に示すような配慮が精神障害全般に関して必要となると考えられる。

表3-19 不眠に関する配慮

課題H	配慮
不眠	1 始業時間を柔軟にする 2 通常の短い休憩時間を合わせて、長い休憩時間にする 3 休憩時間用の場所を用意する 4 太陽光やその他の自然光を取り入れた作業場を提供する

サ ストレスの軽減

ストレスの軽減のための配慮は、疲労蓄積を回避するためにも重要となる。このため、ストレス軽減のための適切な支援を早期に、必要に応じて受けられる体制が重要となる。

本調査の精神障害を有する多くの事例についても、ストレスの軽減のための面談（統合失調症事例1他）、面談中での振り返り（統合失調症事例12他）、柔軟なスケジュールや休憩時間（統合失調症事例7他）、さらに支援者や医師への連絡を勤務時間内等にとる（うつ病事例1他）ことが許可されており、その有用性が示されていた。

表3-20 ストレス軽減のための配慮

課題I	配慮
ストレスの軽減	1 カウンセリングに紹介する 2 勤務時間内における医師や支援者への電話連絡を許可する 3 柔軟性のある作業環境を提供する <ul style="list-style-type: none"> ・柔軟なスケジュール ・休憩時間の柔軟性 ・カウンセリングを受けるための休暇 ・在宅等での勤務

シ 同僚とのやりとり

同僚とのやりとりが、しばしば、精神障害を有する従業員にとって、ストレスの原因となる。本調査のうつ病を有する従業員の事例においても、障害を有する従業員に対する誤解により、落ち込みを経験した事例（うつ病事例2）があり、表中3のようなトレーニングという形式ではなかったが、同僚等に対して、障害を有する従業員に対する理解を促進する配慮を推進したことにより、再発に至ることなしに、回復した事例がみられた。さらに、配慮により、障害を有する従業員に対する理解が社内に進んだ事例（統合失調症事例1, 7, 8）他が多数みられた。

この他、本調査では、障害を有する従業員に対する配慮として、同僚等のやりとりにおけるストレスを軽減するためのアサーティブトレーニング（統合失調症事例16他）、SST（統合失調症事例2他）の提供が有用であったことを示す事例が多数みられた。

表3-21 同僚とのやりとりに関する配慮

課題 I	配慮
同僚とのやりとり	1 フラストレーションを感じる、あるいは対決となる場面から離れられるようにする 2 プライバシーを確保できるように間仕切りや開閉できるドアを提供する 3 同僚や上司が従業員の有している障害を理解するためのトレーニングを実施する

(2) 精神障害を有する従業員のための配慮についての先行文献による補遺

Schultz 他 (2010) は、近年の配慮に関する文献を調査した結果、表3-22 に示す9つの配慮が精神障害を有する従業員にとって重要であると指摘している。こうした配慮を事業主が推進することへの支援が配慮に関する事業主支援ニーズとして高いと考えられる。

表3-22 精神障害を有する従業員のための重要な配慮

1	作業内容の調整 この中には、作業スケジュール、他の従業員の作業と入れ替えるなどが含まれる。
2	フレックスタイム・パートタイム フレックスあるいはパートタイムは精神障害を有する従業員全般に効果的かつ一般的に行われている配慮である。
3	フレックスタイム 精神障害によるあらゆる機能制限に対して効果的な配慮である。
4	作業環境の調整 音や光などの妨げを除去するための作業環境の調整は、精神障害を有する従業員の集中力を上げる可能性がある。
5	ワークシェアリング 認知と体力の面での制限を補完し、作業を確実に完成させる手立てとなるため、効果的な配慮である。
6	補助器具 ① 作業を達成するための補助器具は重要な配慮となる。例：コンピューターソフトウェア、オーガナイザー、録音装置、タイマーなど ② 注意、記憶、手などを動かす作業、集中といった精神障害を有する従業員にとって制限となりやすいことに対して有用となる。
7	ナチュラルサポート 同僚やスーパーバイザーによる支援は、仕事の継続や仕事に対する満足に繋がる配慮となりうる。
8	行動への介入 仕事の達成度に関するフィードバックや強化は、仕事の継続に関して有用な配慮となりうる

(Schultz他, 2010)

うつ病や不安障害を有する従業員の職場復帰にあたり、段階的に仕事内容を調節していくことは有用とされているが、この他に、うつ病や不安障害による機能制限に対する配慮例を示したものが表3-23である。

表3-23 うつ病及び不安障害による機能制限に対する配慮例

機能制限	配慮
認知 ・集中 ・段取りや計画性・ ・品質や効率	<ul style="list-style-type: none"> ・作業場所を集中できるようにより静かな場所に移す ・間仕切りや音を遮るための配慮 ・より簡単な方法あるいは仕事をより小さいステップに小分けにして、上司からのフィードバックを頻繁に行う ・作業内容を書いたものやチェックリストで示す
人間関係 ・孤立 ・不安や回避 ・人間関係がうまくいかないことへの苛立ち	<ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて仕事内容を付け加える、スーパーヴィジョンを増やす ・ジョブコーチ支援（ジョブコーチをつけるか電話による相談） ・適切な同僚による支援 ・社外の人と接することを制限する作業内容とする
モチベーション	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的に励ましとなる内容のフィードバックを行う ・作業スケジュールを従業員が成果を最も上げられる時間等に合わせる ・休憩を増やす ・期間を限った身体を動かす作業も入れる
症状の ・ストレスの増加 ・急性症状の再発	<ul style="list-style-type: none"> ・治療のための有給あるいは無給の休暇を許可する ・フレックスタイムを許可する ・勤務時間を減らす（1シフトの時間を減らす） ・より内容の軽い作業に変更する

(Peer & Tenhula, 2010)

(3) 発達障害を有する従業員への配慮推進に関する事業主支援ニーズ

発達障害を有する従業員への配慮推進に関する事業主支援ニーズについての分析結果をまとめておく。分析にあたっては、米国政府による Job Accommodation Network (JAN)¹⁰の推奨する知的及び認知の障害を有する従業員への配慮(JAN(b))と米国労働省の障害者雇用対策課が、労働市場に参入する若年障害者¹¹が獲得すべきスキルとしているソフトスキル(ODEP)を参考にしつつ、まとめておく。

発達障害者に対する配慮について、事業主からよく相談を受けることから(表2-27)をみてみると、障害の程度や特性と必要となる雇用管理、具体的な指導方法(他の従業員との関係)、構造化の方法(手順書の作成、感覚過敏等)といったことがらについての助言に事業主支援ニーズがあることがわかる。こうしたことからは特別支援学校の調査結果と類似している。

さらに、配慮を推進上妨げとなることから(表2-30)として、発達障害の特性が理解されていないことにより

¹⁰ 米国の事業主支援の一環である職場における配慮に関するネットワーク

¹¹ 障害の種別を問わない

介入が難しいといったことが挙げられる。こうした悩みを抱える事業主に対する支援も必要となると考えられる。

そこでまず、事業主支援ニーズの分析結果をリスク管理、雇用管理の側面から、認知的能力、運動能力、社会的能力のそれぞれに制限がある場合に分け、以下に有用となる配慮についてまとめておく。分析にあたっては、Job Accommodation Network (JAN) の推奨する知的及び認知の障害を有する従業員への配慮 (JAN (b)) を参考にしつつ、まとめた。

なお、JAN による職場環境整備に関して、知的障害及び発達障害を持つ人の場合、職場でのパフォーマンスに影響を与える認知的能力、運動能力、社会的能力に障害がある場合があり、これらの一部又はすべてに制限がある場合があるが、こうした機能障害の度合いは人によって異なるので、環境整備もそれぞれ異なるとしている。以下にまとめたこうした制限に関する配慮の中には、知的障害を有する場合として記述しているものもあるが、自閉症など知的障害を伴う発達障害を有する人にも有用な配慮・対処法とも考えられる。

さらに、TEACCH の考え方に基づく構造化の手法は、こうした制限を発達障害者が有する場合に、職場において制限を緩和し、仕事の効率を向上させるために重要な役割を果たす。本調査結果においてもこうした考え方に基づく構造化による配慮事例が多く見られ、成果を挙げていることが示された。こうした構造化の内容と目的を以下に併せてまとめておく。

ア 構造化の内容と目的

構造化には、大きく物理的構造化、視覚的構造化、時間の構造化が含まれる。表中の個人別ワークシステムは、障害を有する従業員の作業をワークシステムの中で完結するようにつくりあげる。そのシステムの中には表中に示す4つのことがらについて必ず示しておく。

表 3-24 構造化の内容と目的

内容	目的
<input type="checkbox"/> 物理的構造化	視覚的・聴覚的に気をとられてしまうことの防止
<input type="checkbox"/> 視覚的構造化	視覚的に明瞭に整理する 般化の推進 → 当事者が持って移動できる
<input type="checkbox"/> 時間の構造化	1日の流れ※ 作業の流れ
<input type="checkbox"/> 個人別のワークシステム 必要事項	<input type="checkbox"/> ①何を <input type="checkbox"/> ②どれだけ <input type="checkbox"/> ③いつ終わるか <input type="checkbox"/> ④終わったら次に何を

注) 1日の流れが難しい人に対して区切って示すことも可
スケジュールの中に行動を自由に選択できる部分を入れる

イ 障害を有する従業員にとって働きやすい環境の見極め方と配慮

自閉症を有する従業員にとって働きやすい環境を作るため、表3-25 に示すことがらについては、主として支援者が調べ、環境アセスメント（表3-26）については、障害を有する従業員自らにどの程度問題になるかを答えてもらう等により、支援者がアセスメント結果にもとづき配慮を提案する。

表3-25 自閉症者にとって働きやすい環境を見極める

① 仕事の内容を障害者が常に予測できるか。
② 障害者に合わせて作業環境及び仕事内容を組み立てられるか。
③ 上司及び同僚が自閉症を理解し、受け入れがあるか。
④ 仕事内容が明確か。
⑤ 仕事場に集中の妨げとなる物がないか。
⑥ ⑤の達成のために障害者別に職場環境アセスメントを実行する。
⑦ 継続的な支援が可能か⑤⑥の背景となる事情を見極める
⑧ 感覚を通して入る刺激が集中の妨げや混乱の要因となりやすい。
⑨ 刺激の中で何が妨げとなるかは、個人別に異なる。

(Keel他, 1997)

表3-26 環境アセスメントの項目

アセスメントの内容	チェック項目
物理的状況	<input type="checkbox"/> 暑さ <input type="checkbox"/> 寒さ <input type="checkbox"/> 屋内 <input type="checkbox"/> 屋外
対人面	<input type="checkbox"/> 1人の仕事 <input type="checkbox"/> 10人以下 <input type="checkbox"/> 11人～25人 <input type="checkbox"/> 26人～50人 <input type="checkbox"/> 子供 <input type="checkbox"/> 老人
身体面	<input type="checkbox"/> 重いものを持ち上げる <input type="checkbox"/> 体をかがめる <input type="checkbox"/> 直立 <input type="checkbox"/> 座る
敏感	<input type="checkbox"/> 音 <input type="checkbox"/> 目に入るもの <input type="checkbox"/> 照明 <input type="checkbox"/> 感触 <input type="checkbox"/> 味
音	<input type="checkbox"/> 静かさ <input type="checkbox"/> 屋外の騒音 <input type="checkbox"/> 大きな音（建設現場）
感じにくい	<input type="checkbox"/> 熱 <input type="checkbox"/> 寒さ <input type="checkbox"/> 痛み
シフト	<input type="checkbox"/> フルタイム <input type="checkbox"/> 終日 <input type="checkbox"/> 午後 <input type="checkbox"/> 夜間 <input type="checkbox"/> 週末 <input type="checkbox"/> ローテーション

(グラディン他, 2008)

さらに、表3-27 中の感覚に関するアセスメント結果をもとに、必要に応じて表3-27に示す対応策・配慮を行う必要がある。

表3-27 環境アセスメントに基づく配慮

感覚に関する課題	配慮
□聴覚の過敏	耳栓の着用（終日ではなく） ¹² ・環境音楽を流す（許可があれば）・電話器の音を変える 不快な音に慣れる：不快な音を録音し、本人がごく小さな音量で再生→段階的に大きくする
□聴覚処理の問題がある	聴覚処理の問題がある：筆談 ・口頭でのメッセージを紙に書きとる
□視覚の過敏	蛍光灯のちらつき（高速の点滅）が見えるなど ・白色電球（100W）に交換、 ・交換できない場合、つばのある帽子をかぶる、自然光 ・淡い色の眼鏡 ・パソコンの画面 → ノートパソコン ・明度のコントラストが激しいと気が散る → 文書を覆う色つき透明シート（コントラストを弱める→黄褐色、グレー、薄い青、緑色）
□触覚の敏感	触覚防衛 → 身体への軽い接触がないようにする → 作業スペースの確保 衣服の素材を選ぶ
□嗅覚の敏感	意識を集中させる芳香剤の利用（臭いをごまかす）、ガムを噛む（許可があれば）

（グラディン他,2008）

ウ 認知的能力に制限がある場合

認知能力に制限がある場合の JAN の推奨する配慮を示したものが表3-28 である。

表3-28 認知能力に制限がある場合

読字	言葉のかわり、絵や記号、図表などを使う
	文字情報を読んで聞かせる
	文字情報をテープに吹き込み提供する
	コンピューターによる音声出力 ¹³ を使う

エ 書字能力に制限がある場合

書字能力に制限がある場合の配慮を示したものが表3-29 である。

表3-29 書字能力への制限

書字	テンプレートや書式を用意する
	自筆書面のかわりに口頭での回答を求める
	コンピューターの音声入力を利用する
	書字補助者に回答を筆記させる

¹² 耳栓については、人の声意外の雑音を下げ機能を持つものが有用となる。

¹³ 障害者職業総合センターの開発した知的障害者用読み上げソフトなどがある。

オ 記憶

聴覚情報処理障害や情報の維持に関する認知障害、あるいは先天的な聴覚障害などのため、記憶能力に問題がある場合がある。こうした場合に生じる制限への配慮を示したものが表3-30である。

表3-30 記憶の制限

記憶	テープレコーダを使って、口頭で指示を記録する
	情報を書面で提供する
	チェックリストを用意する
	音声的な刺激によって記憶の手助けをする（記憶補助のため）
	使用頻度の高い装置について、指示をメモや絵にして貼っておく

カ 計算

IQなどの認知能力のレベルによっては、「数学的思考」や演算などに機能障害があり、計算、計数、測定、計量などができないことがある。

表3-31 計算に関する配慮

計算	計算機の使用（大画面や音声出力付）
	計数機やチェッカーを使用する
	あらかじめ設定をした選別機を用意する
	液面表示器を使う
	計量カップに「ここまで」の線を刻む

キ 計画的行動

作業環境の変化に対する情報の保持ないし、応用能力に機能障害があり、計画的行動ができない場合があるため、表に示す配慮が有用となる。

表3-32 計画的行動に関する配慮

計画的行動	混乱を極力なくす
	物品や資料を色分けする
	A-B-C チャートを用意する
	1-2-3チャートを用意する
	1つの作業を、複数の小さな作業に分割する
	物品や資料にラベルを貼る <ul style="list-style-type: none">▪ 言葉のかわりに、記号や絵を使う▪ 手書きのラベルのかわりに、印刷したラベルを使う

ク 時間管理及び作業の実行と完了

自発的に作業を始めるなどの順応能力に問題があることがある。そのため、以下のような配慮が有用となる。

表 3-33 時間の管理及び作業の実行

時間管理及び 作業の実行	口頭で合図を出す（記憶補助のため）
	記憶補助のため、文字や記号を使ったメモを用意する
	アラーム時計やタイマーを使う
	生産性向上のため、選別機を使う
	物品を用途に応じて整理する
	番号や記号をつけた作業表を使う
	孤立した作業場所を避ける
	ジョブコーチのためのスペースを設ける
	必要に応じて、追加訓練または再訓練を行う

ケ 運動能力の障害

a コンピューターを使用する場合

知的障害を有する場合、指先の敏捷さの欠如などの運動障害のため、コンピューターの操作が困難な場合、コンピューターの操作に困難をきたす場合がある。

その場合は、表に示す配慮が有用となる。

表 3-34 コンピューターに関する配慮

コンピューターによる作業 に関する配慮	キーガードの使用 代替入力機器の使用 ・音声認識 ・音声出力 ・トラックボール ・ジョイスティック ・タッチスクリーン
------------------------	---

b 電話を利用する場合

知的障害を有する場合、指先の敏捷さの欠如などにより電話の操作が困難な場合がある。このような場合は表に示す配慮が有用となる。

表 3-35 電話に関する配慮

電話の使用	<ul style="list-style-type: none"> ・大きいボタンのある電話機を使用する ・普遍的な記号がついた電話機を使用する ・明瞭なラベル付で、音声ダイヤラーが付属した電話機を使用する ・受話器ホルダーを利用する ・ヘッドセットを利用する
-------	--

c ものを掴む

知的障害や発達障害を有する場合、つまむ動作が困難、手を固定できない、筋肉が弱っている、関節痛があるといった精密動作障害のためにものを掴んだり、手で持つことに困難がある場合がある。

表 3-36 ものを掴むに関する障害

ものを掴む	<ul style="list-style-type: none"> ・人間工学に即した用具、改良取っ手、その他の適応器具を使用する ・整形医学に即した書字普遍的な記号がついた電話機を使用する ・握り補助具を使用する ・選別機や固定器具を使用する
-------	---

コ 睡眠障害

発達障害を有する人の中に、睡眠・覚醒のパターンとの間のずれによる睡眠相後退症候群がみられる場合がある。睡眠相後退症候群では、睡眠時間が望ましい時間帯よりも後退するため仕事への影響が生じる。そのため、障害を有する従業員に対処法を指導する配慮が必要となる。対処法をまとめたものが表 3-37 である。本調査の事例の中にも、睡眠と覚醒のパターンとの間のずれがみられたケースがあり、表中 1 に類似した対処法により、勤務時間を変更することなく、定着できた事例がみられた（第 2 章）。

表 3-37 睡眠相後退症候群への対処法

①時間調節療法 睡眠時間帯を少しずつ遅らせ、望ましい時間帯になると固定
②朝早い時間帯に太陽光に当たる
③就寝と起床時間を固定
④就寝前 → 刺激性飲料、激しい運動、高度の精神集中を避ける
⑤寝床を睡眠以外に使わない

(旭川旭親会,2011)

サ 社会的能力に関する課題への配慮

発達障害者、高機能広汎性発達障害を有する方の就労に関しては、働く意志がどれくらいあるか、また、働くということはどういうことかを具体的に把握できていることが重要となることを示した事例がみられた（第 2 章）

参照)。こうしたことが把握されることは、社会的能力の課題にも影響を与えられとされる。その1例として、本調査の現場実習により成長がみられた事例が挙げられる。

特別支援学校の事例ではあるが、アスペルガー症候群事例（イ）事例2ではこの期間をとおして働くことについて自信をつけたことと現職の事業主の配慮とがあいまって、社会的能力の課題が改善され、定着がみられた事例がみられた。また、就労移行支援事業所事例のトライアル雇用の事例等においてもこうした結果を示す事例がみられた（第2章参照）。

こうした実習は、就職先事業所と同一の事業所で行われるケースが多く、この間に発達障害を有する従業員がこうしたことを学ぶとともに、必要となる配慮を支援者が見極めて事業主に提案するための重要な期間となっていることも見逃せない。本調査結果において、障害者あるいは、発達障害者を始めて雇用する事業主から、支援者に対して障害特性に対応した配慮についての要望が高かったことからこうしたことが推測される。一方、実習の機会については、地域差等もあり、必ずしも実施できるとは限らない現状にある。

こうしたことから、障害を有する従業員の移行時に、社会的能力に関する従業員の有する課題を配慮により補い職務をこなせる環境を整えることが有用となる。そこで以下に、社会的能力の課題への配慮について以下にまとめておく。なお、一般就労移行前あるいは実習中にこうした点の課題を見極めて支援を行っておくことも有用と考えられる。

a 怒りを抑える方法

制御しがたいことに対する怒りが自分自身に向かい易く、抗うつやひきこもりがちな場合に、表に示す対処法を提供することも有用である。

表 3-38 怒りを抑える方法

①怒りは自分自身を傷つけるもので、メリットがないことの理解を促す
②有酸素運動を行う
③人と対立したときはエスカレートする前に切り上げる
④怒りを変える行動の選択肢を選択する
⑤怒りを別の感情に変える → ユーモアに → 泣くことに転換（1人になれる場所で）
⑥薬物療法 有能な医師の指示

b 職場の人間関係等の社会面の支援の配慮の重要性

本調査においては表中のことがらのうち、コミュニケーションのとり方に関すること、変化への対応、抽象的なことがらの理解に関する事例が特にみられた。また、この他社内のルールについて明確化することが功を奏した事例がみられた。こうした社会面についての配慮うち、アスペルガー症候群を有する従業員について重要となるものを以下にまとめておく。

表 3-39 の他に、社会面についての配慮を必要とすることがら（グラディン他, 2009）を表 3-40 にまとめておく。

表3-39 コミュニケーション等の課題

・ 特定の物や情報などへの興味と収集
・ 機械的な暗記にたけているが、抽象的なことがらの理解
・ 変化への対応。
・ 思春期、成人期の課題:対人面での困難に気付き始め、気が沈んだりすることがある。気持ちの落ち込み、怒り、無気力などがいないか注意する
・ コミュニケーションのとり方 ①他者の対人行動を解釈 目線を合わせる意味、声の調子、ユーモアの理解 ②特に初対面の人へのアプローチの仕方 ③話し方、早さ、声の大きさなど ④適切な話題の選択：年齢相応の話題、投げかけられた話題の継続、話題を変える方法など ⑤会話に入る、討議する、仲介する、頼む、反対する、交渉するなどの方法
・ 反復行動、収集
・ 物事を決める、選ぶ時の選択肢を広げる方法
・ 人間関係において力関係に対峙しなくてもよいような接し方をする
・ 緊張への対処
・ 納期に間に合わすことと自己のペース（詳細へのこだわり、完璧さ）の調整
・ 社会的なルール：説明されていない／伝わっていない

表3-40 社会面で課題となりやすいことがら

・ 社会的なルールは絶対ではなく、相対的なもので、時、場所、人によって変化する
すべてのことが等しく重要なわけではない ・ オール・オア・ナッシングの思考パターン ・ 人は誰でも間違いを犯す・失敗はすべて自分のせいだと考えがち ・ 小さな失敗と大きな失敗の区別をつけにくい（失敗の予防） ・ ものごとのグレイゾーンをカテゴリー化し、整頓することが重要
・ 感情的な混乱のため、理性的思考が鈍ることがあるなどから職場で援助を求める方法を必ず教える
・ 正直と社交辞令との使い分け
・ 特段意見を求められない場合、特に仕事以外のことについては、意見を言うことが利益とならない時もある
・ 服装に対する注意

(グラディン他, 2009)

さらに、自閉症を有する従業員に対する配慮として表3-41 が挙げる同僚等による社会面のナチュラルサポートも有用な配慮となる。

表3-41 自閉性障害を有する従業員の社会面のナチュラルサポート形成のための配慮

1 同僚による支援	人間関係等の社会面について、社内風土等、あるいは他者の指示やコメントの解釈を伝える
2 同僚・直属の上司に対する支援	同僚・直属の上司に対して、障害を有する従業員の特性、好み、敏感さ、ソーシャルスキル、コミュニケーションについての理解を促す
3 ソーシャルコーチング	ソーシャルスキルについて訓練する
4 作業手順の徹底的な理解を得る	作業手順の理解を第1日目から徹底する ¹⁴ 。実際の現場において手順の理解を図る。促しの方法についても徹底する。
5 日々のスケジュールを絵により示す (字を読むことができたとしても)	スケジュールの中に以下の情報を含めることが重要 <ul style="list-style-type: none"> ・自分は何をしているのか ・なぜこの作業をしているのか ・次に何をするのか <理由> 時折、作業について混乱が生じることを避けるため
6 従業員用のカレンダー又は予約用手帳	個人用に用意する
7 PDA あるいはスマートフォン	スケジュール用ソフトウェア、音などで知らせることができるもの
8 予定の変更	作業工程の変更について必ず説明をし、変更の準備を十分行う（新たな方法などを事前に習得できるようにする）
9 辞める人の増加や社内の業務に大きな変更がみられる場合	障害を有する従業員へのサポートをより手厚くする
10 作業場所等の明確化	特定の作業をする場所を色（テープ等を床に貼るなど）で示す
11 職場に関するソーシャルストーリー	職場におけるさまざまな場面について、対応方法や他者から期待されていることをストーリーやカードにまとめる。 例1 必要な道具が見つからない時、スーパーバイザーに尋ねる。
12 他者との接触の少ないフリーランスの仕事	他者との接触をすくなくする（筆者加筆）
13 指導、質問、回答する	こうしたことについて、時間を十分とる
14 自身の行動について	自身の行動等について自身が評価する

(Standifer, 2009)

¹⁴ 特に自閉症を有する従業員の場合、理解がないと独自の手順となってしまうことを回避するため。

【文献】

市橋秀夫 (2011) 「図解・決定版パーソナリティ障害を乗り越える！正しい理解と最新知識」 日東書院.

上岡一世 (2004) 「自閉症の理解とその支援」 明治図書出版.

亀岡智美 (2009) 「ひきこもりにみられる課題」 橋本和明編『発達障害と思春期・青年期生きにくさへの理解と支援』 明石出版.

厚生労働省 (2011) 「自殺・うつ病の現状と今後のメンタルヘルス対策 地域・職域連携推進事業関係者会議資料」.

社会福祉法人 旭川旭親会：(2011) 平成 22 年度 アスペルガー症候群の職業訓練事業報告書.

ブレンダ・スミス・マイルズ & ジャック・サウスウィック (2002) 「アスペルガー症候群とパニックへの対処法」 富田真紀監訳 萩原拓・嶋垣ナオミ訳 東京書籍.

テンプル・グランディン ショーン・バロン (2009) 「自閉症スペクトラム障害のある人が才能をいかすための人間関係 10 のルール」 門脇陽子訳 明石書店.

テンプル・グランディン ケイト・ダフィー (2008) 「アスペルガー症候群・高機能自閉症の人のハローワーク」 梅永雄二監訳 柳沢圭子訳 明石書店.

障害者職業総合センター (2005) 新規成長分野における障害者雇用事例集.

障害者職業総合センター(1998)調査研究報告書No.22の別冊1「職場の人間関係の質問票とユーザーガイド」.

障害者職業総合センター (2007) 発達障害者のワークシステム・サポートプログラムとその支援事例.

Hawkins,G. (2004) How to Find Work that Works for People with Asperger Syndrome.Jessica Kinsley Publishers.

Job Accommodation Network (a)

Accommodation and Compliance Series:Employees with Mental Health Impairments ODEP .

<http://askjan.org/media/psychiatric.html>

アクセス 2/20/2013

Job Accommodation Network (b)

知的障害や発達障害のある人のための環境整備案 ODEP.

<http://plaza.umin.ac.jp/~custwork/www.jan.wvu.edu/media/MR.html>

アクセス 1/31/2013

Keel,J.H.,Mesibov,G.B.,&Woods,A.V. (1997) TEACCH-Supported Employment Program. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 20 (1) ,3-9.

Peer, J. & Tenhula,W. (2010) *Employment Interventions for Persons with Mood and Anxiety Disorders*.
In: Schultz, I.Z. & Sally Rogers E.(eds) :*Work Accommodation and Retention in Mental Health*. 233-262
Springer,New York.

Schulz,I.Z., Winter,A. ,& Wald,J. (2010) *Evidentiary Support for Best Practices in Job Accommodation in Mental Health : Employer- Level Interventions*.
In: Schultz, I.Z. & Sally Rogers E.(eds) :*Work Accommodation and Retention in Mental Health*. 409-424
Springer,New York.

Standifler, S. (2009) *Adult Autism & Employment : A Guide for Vocational Rehabilitation Professionals*.
University of Missouri Health System.

終章

研究のまとめと今後の課題

終章 研究のまとめと今後の課題

厚生労働省平成 20 年度障害者保健福祉推進事業の報告によると、身体障害者、知的障害者、精神障害者いずれについても「働きたい」という気持ちを持つ者の割合が高まっており、また、障害者を支える家族も障害者が「働くことに対して積極的な考え」を持つ割合が上昇している。

こうした状況に加えて、精神障害者、発達障害者の就職件数やメンタルヘルス不調で休職・離職する者が増加する中で、事業主にはこれらの従業員に対する適切な配慮が求められている。こうした状況の中、職業リハビリテーション関連機関の支援者が行う事業主の推進する配慮への支援は、産業精神保健の三次予防そして二次予防の観点からも重要となる。また、わが国が批准に向けて取り組んでいる障害者権利条約においても職場における配慮の推進が重要であると指摘されている。

本章では、こうしたきめ細かい支援を必要とする精神障害あるいは発達障害を有する従業員の雇用における課題と配慮に関する調査研究の成果を踏まえ、事業主が推進する配慮への職業リハビリテーション関連機関の支援の意義に焦点を当てて、本研究のテーマに関するまとめを行う。さらに、それらの知見をもとに、精神障害あるいは発達障害を有する従業員に対する配慮推進についての事業主支援に関する課題について提示したい。

1 精神障害を有する従業員のための配慮と推進上の課題

(1) 精神障害者等の一般就労への移行状況と課題

雇用情勢が依然として厳しい状況にある中で、平成 23 年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は約 6 万件と、過去最高となっており（厚生労働省,2012a）、とりわけ精神障害者については、その就職件数が大きく伸びている（前年度比 29.5%）（厚生労働省,2012a）。

障害者のハローワークを通じた就職の状況の推移（図4-1）について、障害別に内訳をみると、知的障害者の就職件数は堅調に増加しており、2011 年度は 14,327 件と 2002 年度（7,269 件）に比べると約 7 千件増加した。

また、精神障害者数の就職件数は 2002 年度（1,890 件）から徐々に増加し、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、障害者雇用促進法）の改正（2006 年 4 月 1 日施行）により、実雇用率の算定対象に含まれることとなり、精神障害者の就労が増大したこともあり、2010 年度が 14,555 件、2011 年度が 18,845 件と増加している（厚生労働省,2012b）。平成 23 年度の精神障害者の就職件数は、障害者全体の就職件数の 31.7%を占めている。

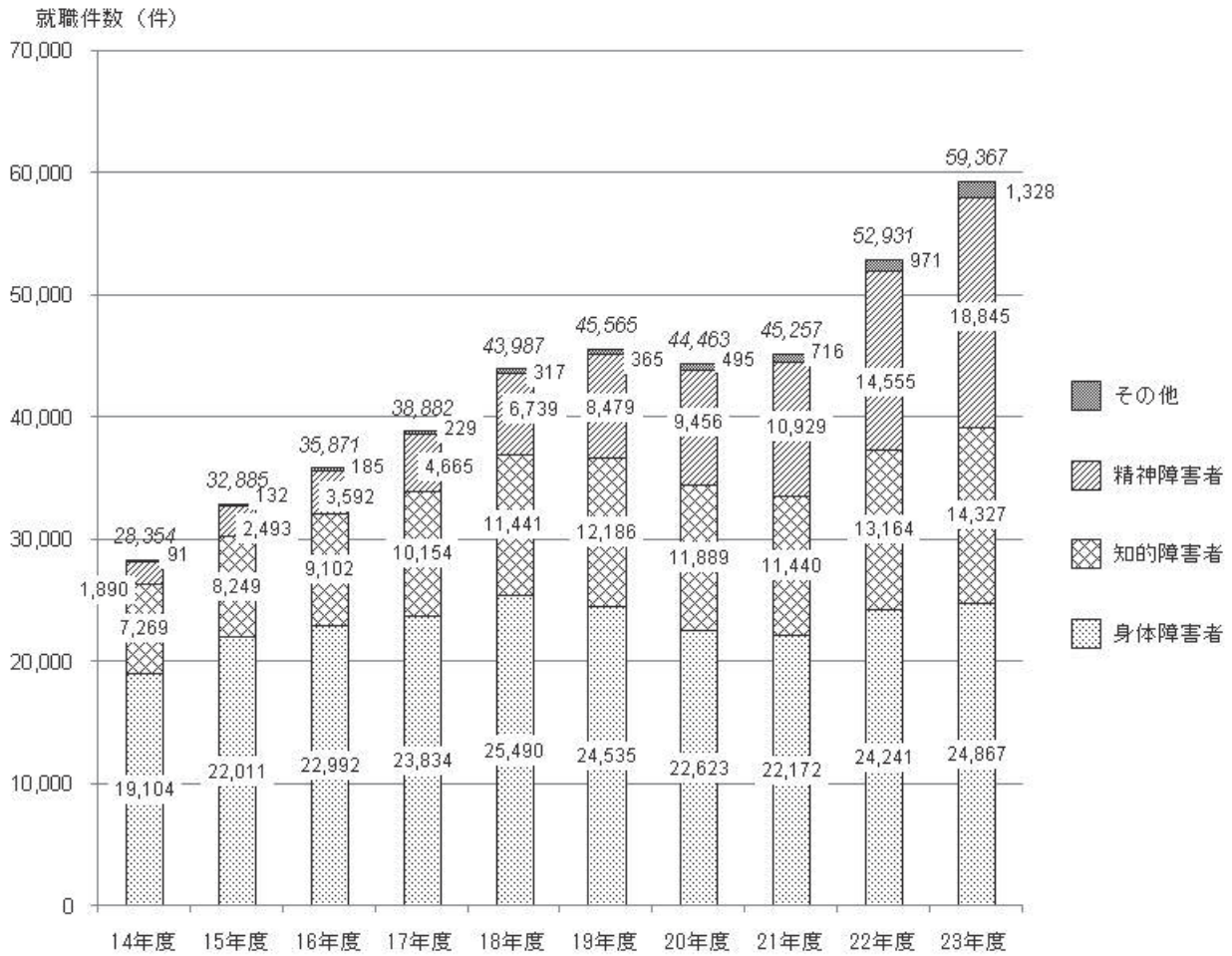
さらに、発達障害者を含むその他の障害者についても、平成 14 年度の 91 件から徐々に増加し、平成 23 年度では 1,331 件に増加している。

このように障害者の求職件数・就職件数は増加しており、図4-2に示すとおり、障害者の雇用数も、平成 14 年以降、連続して増加傾向にある（平成 24 年度 38.2 万人）一方で、実雇用率（1.69%）は法定雇用率（1.8%）に達していない現状にあることから、現状の障害者雇用は発展途上段階にあると考えられる（厚生労働省,2012b）。

業種別の実雇用率（2012 年 6 月 1 日時点）をみると、医療・福祉（1.98%）、生活関連サービス業・娯楽業（1.94%）、電気・ガス・熱供給・水道業（1.87%）、製造業（1.81%）が法定雇用率を上回っているものの、多くの業種で法定雇用率を下回る。特に、不動産業・物品賃貸業（1.39%）、情報通信業（1.42%）、教育、学習支援業（1.42%）、卸売・小売業（1.48%）は大きく下回っている。

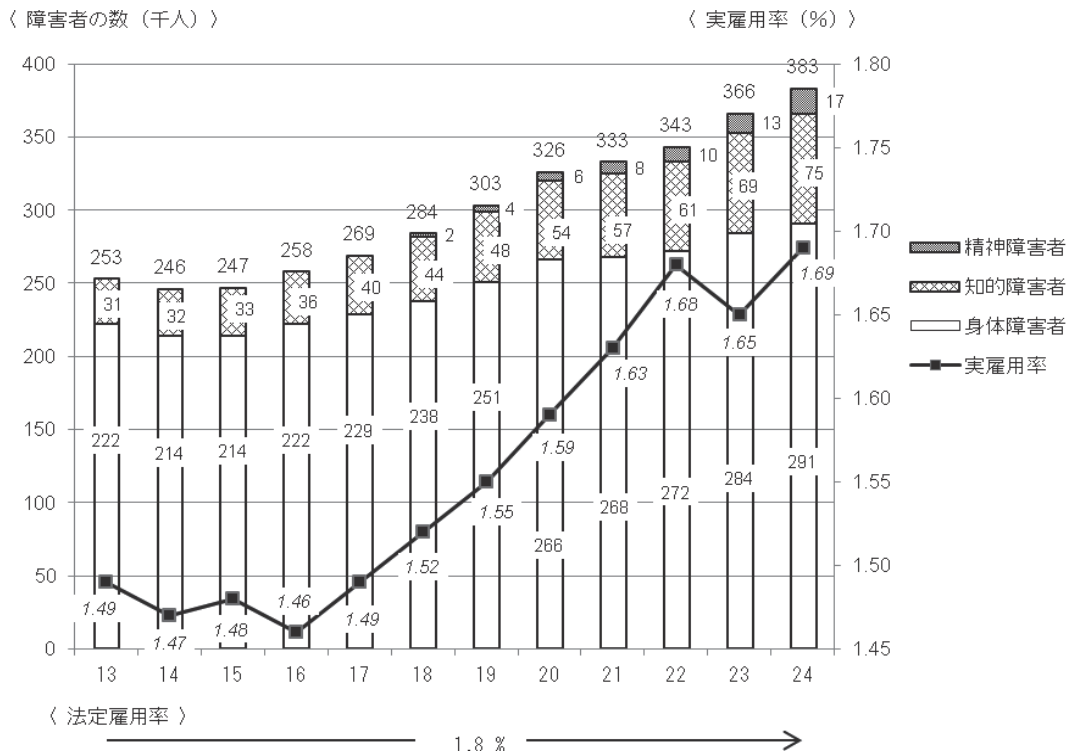
また、法定雇用率を達成した企業の割合は産業全体で 46.8% と 5 割に満たず、とりわけ情報通信業（27.1%）、

不動産業・物品賃貸業（33.7%）、学術研究・専門・技術サービス（34.3%）、卸売・小売業（36.0%）等は、低い割合にとどまっている（厚生労働省発表,2012b）。



出典（厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課「ハローワークを通じた障害者の就職件数、約6万件となり、過去最高 平成23年度・障害者の職業紹介状況等」, 2012a）

図4-1 ハローワークを通じた障害者の就職件数の推移



(厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課「平成24年障害者雇用状況の集計結果」, 2012b)

図4-2 実雇用率と雇用されている障害者数の推移

これらの現状に加えて、精神障害者に対する配慮推進に関する課題を考えるうえで、重要な点として、メンタルヘルス不調で休職・離職をする者の増加と障害の多様化がみられる現状である(石川, 2012)。

こうした現状及び本研究の調査結果から、事業主の配慮推進に関する課題として、以下のことが挙げられる。

第1に、きめ細かい支援を必要とする精神障害者、発達障害の就職件数が増加する中で、事業主の推進する配慮が、今までになく重要となっている。その後ろ盾となることとして、第1章で検討した企業のリスク管理と産業精神保健の三次予防、そして精神障害者を支えるリカバリーの視点が挙げられる。

本研究の調査結果にもこうした障害特性の理解等に関することがらや配慮に関する事業主からの要望が多くみられた。

第2に、メンタルヘルス不調で休職・離職をする者の増加と障害の多様化がみられる現状についても、こうした障害を有する従業員の復職のプロセスにおいても事業主の推進する配慮は重要な役割を果たすと考えられる。

第3として、障害者の実雇用率が伸び悩んでいる職域において、障害者雇用の経験の少ない事業主への支援が必要と考えられる。本研究の調査結果にも、こうした事業主からの要望が多くみられた。

(2) 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行状況と事業主の期待する役割 —就労移行支援事業所に焦点をあてて—

厚生労働省(2012c)によると、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行は、平成15年には1,288人であったが、平成22年には4,403人となり、平成15年の3.4倍となっている。さらに、就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業所を利用する障害者数は、約1.6万人となっている。

また、就労系の障害福祉事務所から一般就労への移行率の推移は、「社会福祉施設等調査」によると、旧授産施設福祉工場では、平成12年に1.4%であったのが、平成21年には1.1%、平成22年には1.0%となっており、大きな変化は見られない。それに対し、自立支援法による新体系である就労移行支援事業所では、平成21年に12.1%、平成22年に16.4%と大きな伸びを見せている。なお、参考までに本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」の調査対象でもあった特別支援学校から一般企業への就職は約23.6%となっている。

障害者の「就労」ニーズに対応した支援が制度上は整いつつあり、今後はこうした制度を上手に活用し、ニーズに合った支援を行うことが必要であると考えられる(朝日他,2009)。

以下では、こうした就労系障害福祉サービスのうち、本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」の調査対象でもあった就労移行支援事業所に焦点をあて、精神障害を有する従業員のための配慮と推進上の課題について、事業主の就労移行支援事業所に期待する役割、就労移行支援事業所の利用者の意識・期待、就労関連他機関との連携の側面から、以下にまとめておく。

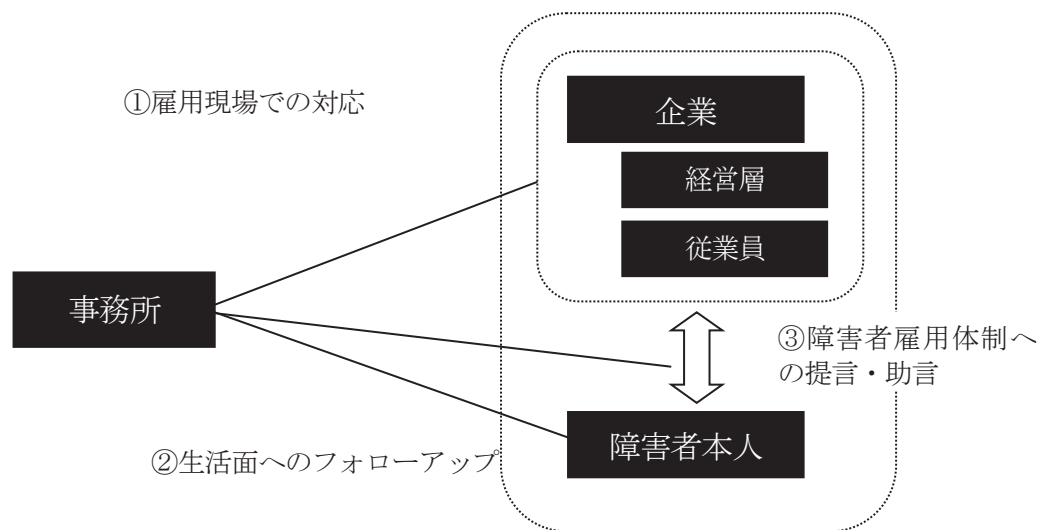
ア 事業主から期待されている就労移行支援事業所の役割と配慮の推進への支援の整合性

厚生労働省「平成21年度障害者保健福祉推進事業」では就労移行支援事業所を利用する障害者の就労意向や事業主の要望等を把握することを目的とした全国調査を実施している。この調査結果に関する委員会報告では、就労移行支援事業所を通じて障害者を雇用した企業11社からのヒアリング結果として、事業主は就労移行支援事業所に対して、①雇用現場での支援、②生活面へのフォローアップ、③障害者雇用体制への助言・提案などを期待していると整理することができるとしている(朝日他,2009)。事業主から期待されている就労移行支援事業所のこうした役割と事業主との関係を示したものが図4-3である。

具体的には、雇用現場での支援として、業務の切り出しと職務分析、ジョブコーチ的活動と様子確認、仕事内容の企業との共有、利用者のフォローアップといった支援が期待されている。さらに、現場に入り、障害者に合った仕事をみつけ、その仕事ができるように指導する。また、場合によっては、現場従業員に対して、情報提供や助言を行い、現場の悩みなどに関する話し合いの場を設けるといった支援が期待されている。

生活面へのフォローアップについては、事業主が関与しにくい場合もあることから、期待されている。また、障害者雇用体制については、人事労務管理者への助言、情報提供といった障害者を雇用する際の企業内でのフォロー体制の構築や障害者に対する人事制度などへの助言を行うことなどが挙げられる。

「配慮推進事例と課題に関する調査」結果にみられた精神障害を有する従業員の事例には、統合失調症をはじめとして、うつ病、パーソナリティ障害、解離性障害、並存する障害と多様な事例がみられ、さらに就労移行支援事業所が支援した事業主が推進する配慮の内容をみると、雇用現場での支援、生活面へのフォローアップ、障害者雇用体制への助言・提案に関するものが多くみられた。こうしたことから、事業主の配慮推進への支援は、事業主支援ニーズに合致したものと考えられる。



(浜銀総合研究所,2010.3)

図4-3 就労移行支援事業所が期待される役割

イ 利用者から期待されている就労移行支援事業所の役割と配慮の推進

厚生労働省「平成20年度障害者保健福祉推進事業」において実施された「授産施設・就労継続支援B型・就労移行支援事業所利用者の就労意向調査と従業員（職業指導員、就労支援担当者）、家族意識調査」では、こうした施設の利用者20,741人から回答が得られた。利用者から期待されている就労移行支援事業所の役割を事業主による配慮推進と関連づけて検討する場合に、この調査の結果にみられた以下の4点が特に重要となると考えられる。

まず、この調査で「働きたい（ぜひ、働きたい+できれば働きたい）」と回答した就労移行支援事業所利用者の割合は80.4%と最も高かった（利用者全体では54.7%）ことから、利用者から期待されている就労移行支援事業所の役割として一般就労への移行が強くと予想される。

第2に、「働きたい（ぜひ、働きたい+できれば働きたい）」と回答した就労移行支援事業所利用者の割合を障害別に見た場合、精神障害者は69.0%で最も高く、知的障害者（51.8%）、身体障害者（49.5%）の順であった。

こうしたことから、就労移行支援事業所の精神障害を有する利用者にと就労への前向きな姿勢が特に強かったことが示されている。

第3に、就労に対する不安の有無について尋ねたところ、就労移行支援では働くことをプラスと考えた上で、不安に感じているのに対し、授産施設、就労継続支援B型では、働くことをプラスと感じていないが、不安を感じているという傾向があると考えられる。これについて、朝日他（2009）は、就労移行支援では比較的就労の現場がイメージしやすい傾向にあるため、「プラス面」「不安面」を同時に感じるができるが、授産施設、就労継続支援B型ではそういう機会が少ないため、このような傾向が出ている可能性があるとしている。

第4として、家族の就労に対する考えが挙げられる。知的障害者が働くことに「積極的」と考える家族の割合は、2002年から2008年にかけて大幅に上昇した反面、精神障害者は1.2ポイントの上昇にとどまっている。

前述のとおり事業主による配慮推進への支援は、事業主が就労移行支援事業所に期待していると考えられる支援と整合性のあるものと推測される。朝日他（2009）は、事業主が就労移行支援事業所に期待していると考えられる

役割を満たせるような支援ができると企業は障害者雇用に前向きになり、結果として、職場定着が進み雇用される利用者が増えると考えられるとしている。本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」の事例の多くにおいて、配慮を推進した結果、社内で障害を有する従業員に対する理解が進んだ、次の障害を有する従業員の雇用に結びついたといったことが示された。

こうしたことから、配慮推進を支援することは、働きたいと考える就労移行支援事業所の利用者、とりわけその希望が強いと推測される精神障害者の就労の促進につながるものと考えられる。

さらに、前述の第3点目の「就労移行支援では働くことをプラスと考えた上で、不安に感じている」ことが挙げられていた。配慮の推進は、こうした利用者の不安の軽減ともなりうることが考えられる。こうした結果が本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」の事例の多くにおいて示されていた。

また、家族の就労に対する考えが、知的障害者について大幅に上昇した反面、精神障害者については、上昇はみられたものの1.2%に留まっていることが挙げられていた。本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」においても家族と連携をとりつつ支援を行った結果、障害を有する従業員の就労に対する家族の理解や協力に結びついた事例がみられたことから、配慮の推進はこうした家族の就労に対する考え方により影響を及ぼすことが推察される。

(3) ネットワークによる配慮の推進

厚生労働省の平成21年度障害者保健福祉推進事業の一環として実施したインタビュー調査では、就労移行支援事業所に期待される役割が地域の就労移行支援体制により異なることが明らかとなった。同調査では、地域のネットワークを図4-4に示す「総合的な障害者支援機関を中心とするネットワーク」(図4-4)と図4-5「就労移行支援事業所を中心とするネットワーク」の2通りに分類している。

本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」においても、事業主の推進する配慮の支援を、総合的な障害者支援を中心とするネットワークの中で各機関と連携をとりながら実施している事例と、就労移行支援事業所を中心とするネットワークの中で各機関と連携をとりながら実施している事例の双方がみられ、いずれにおいても配慮推進の成果を上げていた。

ア 総合的な障害者支援を中心とするネットワーク

図4-4に示す「総合的な障害者支援機関」とは、公共職業安定所からの情報収集や、企業等からの情報集約、職業センターとの連携など障害者の就職に向けたマネジメントに加え、生活面でのサポートも担う機関を意味し、具体的には、障害者就業・生活支援センターや地方自治体が独自に設置する就労支援センターなどとなっている。このシステムの中で「就労移行支援事業所」の役割は就労に向けた訓練を行う場ということになる。

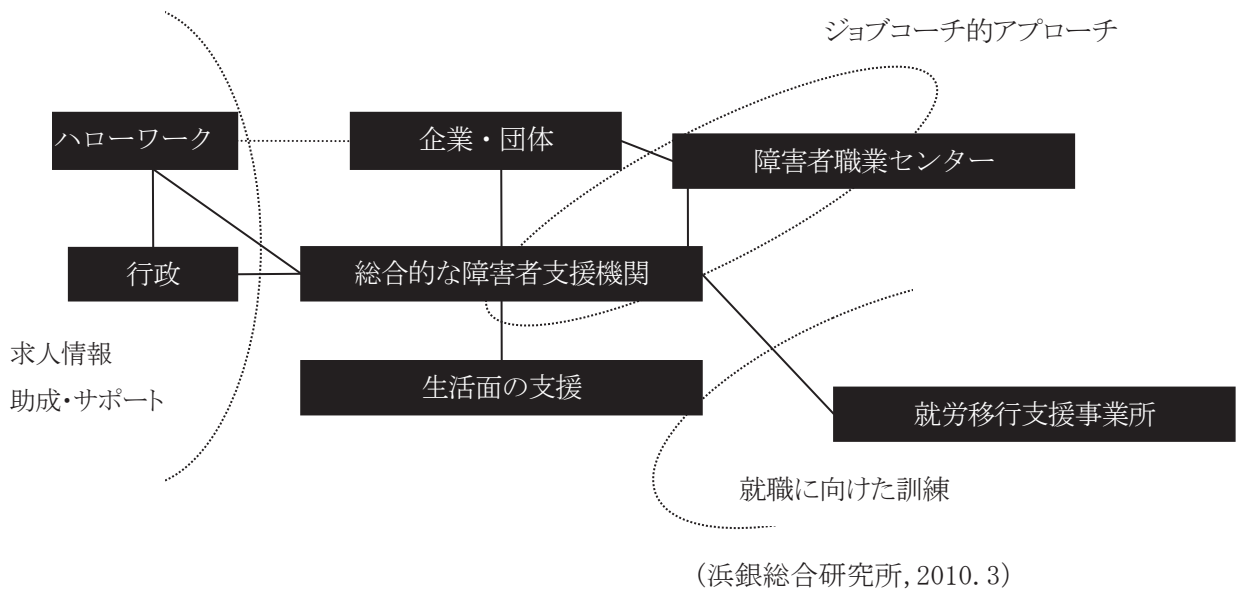


図4-4 総合的な障害者支援機関を中心とするネットワーク

イ 就労移行支援事業所を中心とするネットワーク

就労移行支援事業所を中心とするネットワーク（図4-5）では、就労移行支援事業所が就労支援の中心的な役割を担う。就労移行支援事業所は、企業開拓やハローワークとの話し合いなどの活動を自らが行っており、場合によっては、生活面のフォローアップも行っている。

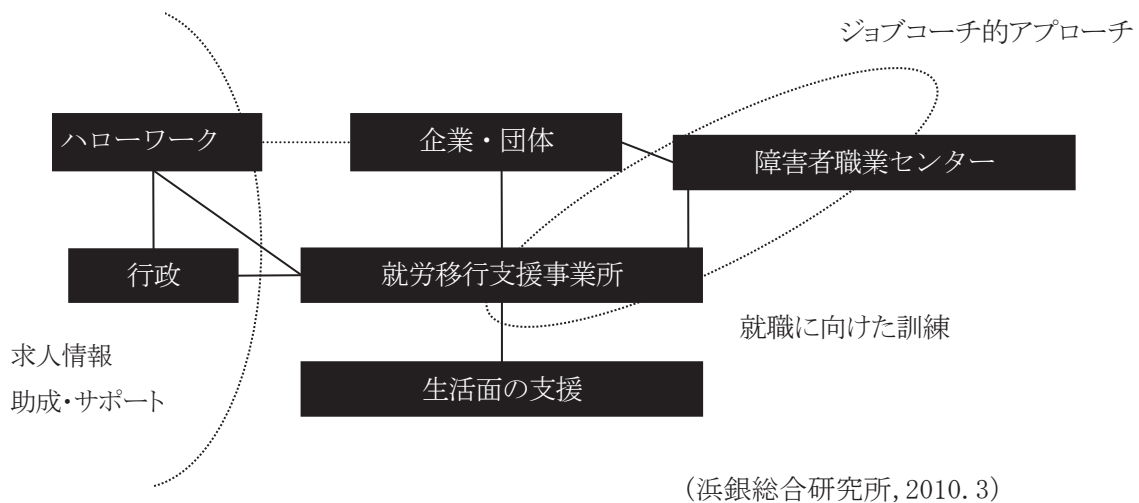


図4-5 就労移行支援事業所を中心とするネットワーク

ウ 関係機関の連携による配慮推進と課題

精神障害者の就労については、職場における配慮に加えて、医療関係機関から心理療法や薬物療法を受けつつ、仕事を継続することが効果的である場合がある。このため配慮を推進するうえでも、インフォームドコンセントに留意しつつ、医療機関等から必要な情報を得ながら行うことが必要となる。

本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」においても関係機関と連携をとりつつ支援を行った結果、移行や就労の継続に結びついた事例がみられた。しかし、こうした関係機関間との連携をとることが難しい場合もみられ、連携のとりやすい体制づくりが課題と考えられる。

2 発達障害を有する従業員のための配慮と推進上の課題

(1) 働く経験と配慮の推進

厚生労働省の平成20年度障害者保健福祉推進事業の一環として行った調査結果において、利用者の「働きたい」という就労意向と会社見学、実習体験等の利用者自身の活動の関連性についてみたところ、全体でも、施設別でも、「働きたい利用者」は「利用者自身の活動」を経験しており、逆に、働きたくない利用者は「利用者自身の活動」を経験していないことが示された(朝日他,2009)。

この結果から「会社見学」や「実習」を通して、働くことをイメージできなければ、働きたいとの考えには至らないと推測されと指摘されている。「仲間が働く」「支援者・家族が(働くことを)勧める」「(実際に働いている)会社社員と話す」「障害者が働く映像を見る」ことを経験することで、「働くイメージ」を持ってもらうことも重要となると指摘している(朝日他,2009)。

さらに「働く」という経験がないために、「働くイメージ」ができていない場合が多い。つまり、「働きたくない」から「働くための支援を行わない」ということではなく、働くための支援を行って見て、働くイメージを持ってもらい、その上で働きたいかどうかを確認することが重要となる(朝日他,2009)。

本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」においても、特別支援学校及び就労移行支援事業所の発達障害の事例でトライアル雇用や現場実習を経て、就職に結びついた事例が多くみられた。さらに、こうした事例から実習等の期間は、従業員にとって必要となる配慮について見極める機会ともなっていることが伺えた。発達障害者にとって働く経験が重要となることについては、第1章でも検討したところである。

(2) 発達障害の特性と配慮

本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」にみられた配慮事例及び第1章における検討からも発達障害者の強みを生かすことができる職務の開発や支援に関する配慮が重要となっていると考えられる。

特別支援学校及び就労移行支援事業所の発達障害を有する従業員の事例の双方ともについて、自閉症者・発達障害者の特性・個性と適正業務要件(第1章)に含まれている、記憶を要する、基準に正確、丁寧・きっちり、手先の器用さといったことが強みとなる検品、確認、仕分けや分類、商品管理、製造工程、梱包・包装、ピッキング、訪問ルートが決まっている業務などに携わっていることが示された。こうした発達障害の強みを生かせる職務の開発や配慮の推進が重要である。

こうした業務は、さまざまな業界に存在していると考えられる。前述の厚生労働省の調査結果(本章1(1))にみられる実雇用率を大きく下回っている情報通信業、教育、学習支援業、卸売・小売業界、あるいは、実雇用率を

達成した企業の割合が低い情報通信、不動産・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス、卸売り・小売といった業界において、こうした業務を切り出すことは可能であると考えられる。

2章に示した地域障害者職業センターの事例(第2章(3))は、これらの業界での仕事に従事している事例であった。卸売・小売業の経理関係の事務補助の業務に従事している発達障害を有する従業員や不動産登記簿作成にかかる入力作業に従事する発達障害を有する従業員の事例がみられた。さらに、サービス業でのデータ入力、会員への郵送物発送準備、備品管理といった統合失調症を有する従業員が従事している仕事も、発達障害者が強みを発揮できる業務内容ともいえる。地域障害者職業センターのこうした業界での事例についても配慮が重要な役割を果たしていることが伺える。

さらに、就労移行支援事業所調査において、配慮推進の妨げとなることとして、職域において発達障害の特性についての理解が乏しいことが挙げられていた。こうした状況の中、障害特性に対応した配慮について、支援者の情報提供が重要な役割を果たすと考えられる。

(3) 引きこもり期間のある従業員と配慮

精神障害者の場合は、受障により、入院により職場から切り離されることが多いが、発達障害者については、就職活動でつまずき、引きこもるといった状況がみられる。本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」の発達障害を有する従業員の事例の中にも、比較的長い引きこもり期間のある方の事例がみられた。こうした事例についても配慮を行うことにより定着がみられていた。引きこもりの状態にある方や離転職を繰り返している方が必要に応じて職業リハビリテーション機関を利用できるシステムをさらに整備することが必要と考えられる。

(4) スキル獲得の支援

本研究の「配慮推進事例と課題に関する調査」にみられた配慮事例では、SSTによりスキルを獲得した事例がみられた。また、特別支援学校の事例では、「ついで力」といったスキルの獲得を支援した事例がみられた。

米国のODEP(米国労働省)は、コミュニケーション、仕事に対する前向きな姿勢・態度、チームワーク、ネットワーキング、問題解決に関するスキルや専門職業意識・プロ精神を獲得することが、障害を有する従業員にとって職業上重要となるスキルである指摘している。こうしたことを獲得できるように配慮することも職場定着に重要となると考えられる。

おわりに

本研究に関する現状把握の面から見た成果として以下が挙げられる。

本研究では統合失調症を有する従業員の事例が多くみられた。これらの中には、微候がみられた事例や微候はなかったが、配慮により再発することなく勤務している事例が多くみられた。またうつ病事例についても気持ちの落ち込みや自己像が否定的になるなどの課題があったが、配慮により再発することなく勤務している事例もみられた。このほか、解離性障害、強迫性障害、パーソナリティ障害、そして精神障害と併存症事例も含めて再発予防や職場適応といった三次予防の観点から貴重な配慮推進事例を収集できたと考えられる。

また、発達障害を有する従業員の推進事例についても三次予防の観点から貴重な事例を収集できたと考えられる。発達障害者が得意とする業務において環境面の配慮により、勤務の継続やキャリアアップを達成している事例が多

くみられた。この中にはひきこもり期間が比較的長い方や重複障害に関する事例も含まれていた。

さらに、精神障害及び発達障害に関する事例の双方について、重複障害の場合の配慮やストレスの軽減等のための SST やアサーティブトレーニングなどのスキル獲得支援のための配慮とその効果についても収集できた。

こうした配慮を推進するにあたり、地域における関係機関間のネットワークによる連携が重要な役割を果たしていることも多くの事例に示され、地域支援の時代に入ったことが伺える結果が得られた。

本調査の配慮推進事例の結果をみると、機能制限がある場合に限らず、配慮を行うことによって、業務遂行に影響を及ぼす症状の悪化や再発を未然に防ぐことができたといった効果が多くの事例にみられた。また、障害を有する従業員のための配慮を推進した結果、職場全体の生産性の向上や障害を有する従業員についての理解が深まり、新たな障害者雇用に結びついたといった効果もみられた。

こうした職場における配慮の推進は、わが国においてもその批准の取り組みがすすんでいる障害者権利条約の中にも盛り込まれている（障害者職業総合センター,2008a）。さらに、欧米諸国では、職場における配慮の推進が法制度化されている国々がある（障害者職業総合センター,2008b; 石川,2011）。

さらに、企業の CSR についてまとめた国際工業規格は日本工業規格 Z26000 (2012) ともなっているが、この中で障害者のための職場を確立し、彼らが適切な条件下で生計を立てるのを支援すること (6.3.10.3) と、労働における安全衛生 (6.4.6) の推進が指摘されている (JIS2012) ところである。こうしたことから、職場における配慮の推進は、障害を有する従業員にとってはもちろんのことであるが、企業の CSR の側面から組織全体にとっても重要であると考えられる。

【文献】

朝日雅也・上原久・叶義文・後藤隆・箕輪優子 (2009.3) 厚生労働省「平成 20 年度障害者保健福祉推進事業報告書」株式会社浜銀総合研究所。

石川球子 (2011) 「ディーセント・ワークの実現を視野においた障害管理に関する研究」資料シリーズ No.60 障害者職業総合センター。

石川球子 (2012) 「職場における心の病の多様化と事業主支援に関する研究」資料シリーズ No.66 障害者職業総合センター。

株式会社浜銀総合研究所 (2010.3) 厚生労働省平成 21 年度障害者保健福祉推進事業「就労移行支援事業所における就労支援活動の実態に関する研究報告書 (概要版)」。

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 (2012a.11.14) 「平成 24 年障害者雇用状況の集計結果」。

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 (2012b.5.15) 「ハローワークを通じた障害者の就職件数、約 6 万件となり、過去最高 平成 23 年度・障害者の職業紹介状況等」。

厚生労働省障害保健福祉部障害福祉課（2012c.4.10）「障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所等に求められる役割と課題 関連資料」.

厚生労働省（2009.3）「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」

障害者職業総合センター（2008a）「欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み」 資料シリーズ No.42 障害者職業総合センター.

障害者職業総合センター（2008b）『障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究 -EU 諸国及び米国の動向 -』 調査研究報告書 No.87 障害者職業総合センター.

日本工業標準調査会審議（2012）「JIS 社会的責任に関する手引き」 日本規格協会.

ODEP Skills to Pay the Bills. <http://www.dol.gov/odep/topics/youth/softskills/>

卷 末 資 料

巻末資料

【参考事例】「知的障害を有する従業員のための配慮推進事例」

本研究は、精神障害と発達障害を対象とした事例調査であった。本調査の回答に知的障害の事例もみられたので参考として以下にまとめておく。

< 特別支援学校事例 >

知的障害を有する従業員の休憩時間の過ごし方への配慮 —採用にあたっての課題を克服した事例—

本事例は、知的障害を有する従業員のための構造化による作業の明確化と困ったときの対応方法に関する SST により、採用にあたっての課題を克服した事例である。

【事業主に対する支援】

進路担当者より、従業員の様子について、口答で説明をした上で、事業主に作業手順の視覚化を提案した。さらに、事業主に対して従業員の得意なこと、苦手なことを伝え、学校における作業の明確化の方法について説明をした。また、本事例は、障害特性を活かした職域（段ボール製箱作業・梱包・運搬）を開発した事例でもある。

【従業員に対する支援】

- ① SST：具体的に困った場面のロールプレイを行い、因果関係の理解を促した。障害のある従業員の仕事の効率を高めた。
- ② 構造化：障害のある従業員が行う作業を明確化した。

【配慮のもたらした効果】

障害のある従業員の仕事の効率が SST や仕事内容の明確化により高まり、本人のモチベーション向上に繋がった。

< 就労移行支援事業所事例 >

（ア）ステークホルダー間の調整による軽度知的障害を有する従業員への支援の統一性の強化

食品加工業に就職した軽度知的障害を有する従業員の事例である。事業主からの要望があり、本部と現場担当者による支援方針や考え方のズレのすり合わせを行った。また、事業所と支援者の支援方針の調整を行った。

（イ）知的障害に伴う心因反応を有する従業員への配慮

従業員への抽象的な表現・複雑な指示が通じず、発作時に過度に対応すると収まらないといった課題があった。こうしたことから、新たな事業主のもとで経験のある仕事とは異なる仕事に就いた従業員が通院している精神科のケースワーカーと市のケースワーカーからの依頼があり、以下の配慮を事業主に対して提案し、障害を有する従業員に対して実施した。

【事業主・に対する支援】

- ・ 手本を示すなど具体的で簡潔な表現を用いた指導方法について、例をあげつつ説明し、提案した。
- ・ 発作時は過度に反応せず、別室にて、一人で過ごしてもらったりとあっさりに対応することについて説明、提案した。

【障害のある従業員への支援】

- ・ 電話対応と家庭訪問を実施した。

【医療機関等の他機関との連携】

市福祉課・病院ケースワーカー、相談支援センター、職場（就労継続支援 A 型事業所）との定期的な調整会議を実施（1ヶ月から2ヶ月に1回）した。

【配慮もたらした効果】

従業員の障害に配慮しつつ（障害に対する認識がなかったが、配慮が認識につながったことにより）、職場全体としても効率のよい業務を展開することにもつながった。障害を有する従業員の継続利用にもつながった事例でもある。

（ウ）介護補助に従事する知的障害を有する従業員への配慮

知的障害を有する介護補助の仕事に従事する従業員の作業遂行に関して、以下の配慮を提案した。

【事業主に対する支援】

- ・ 従業員の業務遂行上の課題（洗浄スペースが限られているため、洗浄業務に課題が生じている）に対して以下の配慮を提案した。また、従業員自ら洗浄方法の工夫ができず、さらに相談相手もない状態でもあった。
- ・ 洗浄スペースの外からでは対象物に届かないため、洗浄スペースの中に入って洗うように指導することを提案した。

【従業員に対する支援】

- ・ 従業員の体型を考慮した洗浄方法を説明した。
- ・ 長靴の支給を提案した。

【配慮もたらした効果】

無理のないように仕事の難易度を段階的に設定するなど従業員の障害に配慮しつつ、また他の従業員についても本来業務に集中できるようになり、職場全体としても効率のよい業務を展開するための配慮事例である。

（エ）清掃業務に従事する知的障害を有する従業員への配慮

事業主からの職場定着支援に関する要望やハローワークからの要望を受けて、作業内容、方法、手順等の明確化（特に、作業時間配分の課題への対応・配慮）を行い、採用にあたっての課題を克服した事例である。

【事業主に対する支援】

- ・作業ができる時間帯が限られているため、事業主と相談をしながら、場所と時間を考慮し、曜日毎の作業内容を決める時間配分を行い、タイムテーブルを作成した。
- ・障害を有する従業員に適した清掃道具を選別、購入するように提案した。

【障害を有する従業員への支援】

- ・休息のとり方や昼休みの過ごし方についての提案を行った。

【配慮もたらす効果】

従業員の障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のより業務を展開するための配慮事例である。さらに、無理のないように仕事内容の難易度を段階的に設定し、障害を有する従業員のモチベーションや仕事の効率を高めることができた。

(オ) 重度知的障害を有する従業員への配慮

事業主からの要望を受けて実施したアパレル店舗における品出し業務に従事する従業員のための配慮事例であるとともに、障害を有する従業員に対する職場全体の理解を深めた事例でもある。新たな事業主のもと、経験のある仕事とは異なる仕事に従事している従業員である。

【事業主に対する支援】

- ・仕事の効率向上のための相談を受け、衣服のサイズチップ(S～LL)の判別方法の明確化のための構造化を行った。サイズの判別方法が単一ではなく、商品やメーカーによって異なるためわかりづらいという課題があった。
- ・サイズの判別方法を教わり、文章化した。
- ・従業員のつまずきやすい点を伝え、どのようにすれば従業員が理解しやすいかを伝えた。
- ・時折の作業チェックをお願いした。

【従業員に対する支援】

- ・サイズの判別表を従業員とともに作成し、携帯してもらった。

【医療機関等との連携】

- ・障害者就業・生活支援センターと連携し、支援を実施した。

【配慮もたらした効果】

従業員の有する重度知的障害に配慮しつつ、職場全体としても効率のよい業務を展開するための配慮事例である。本事例をきっかけに障害者雇用の担当者が選任されることとなった。また、障害を有する従業員の仕事の効率やモチベーションの高まりももたらした。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望される時も、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 76

「精神障害者・発達障害者の雇用における課題と配慮の推進に関する調査研究」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2013年3月

印刷・製本 株式会社白樺写真工芸

©2013 障害者職業総合センター